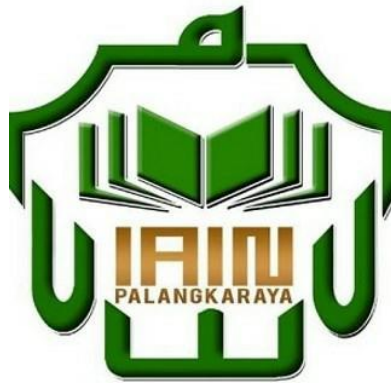


**BUDAYA KERJA PETANI TRANSMIGRAN DI PANGKOH IX
KABUPATEN PULANG PISAU
DALAM MENINGKATKAN TARAF HIDUP**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Strata Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh

JOKO SUSANTO

NIM. 130 212 0209

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN EKONOMI ISLAM

PRODI EKONOMI SYARIAH

TAHUN 2017 M / 1438 H

PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : BUDAYA KERJA PETANI TRANSMIGRAN DI
PANGKOH IX KABUPATEN PULANG PISAU DALAM
MENINGKATKAN TARAF HIDUP
NAMA : JOKO SUSANTO
NIM : 1302120209
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN : EKONOMI ISLAM
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

Palangka Raya, 12 Juni 2017

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Ahmad Dakhoir, S.HI, M.HI
NIP.198207072006041003

Jhony Arianto Satria Putra, MM
NIK. 198906242016092822

Menyetujui,

Dekan FEBI,

Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Dra. Hj. Rahmانيar, M.SI
NIP. 195406301981032001

Jelita SHI, M.SI
NIP. 198301242009122002

NOTA DINAS

Hal: Mohon Dimunaqasyahkan
Skripsi Saudara Joko Susanto

Palangka Raya, 24 Mei 2017

Kepada
Yth. **Ketua Panitia Munaqasyah**
Skripsi Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Palangka
Raya
Di-

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya,
maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

NAMA : JOKO SUSANTO

NIM : 1302120209

JUDUL : BUDAYA KERJA PETANI TRANSMIGRAN DI
PANGKOH IX KABUPATEN PULANG PISAU DALAM
MENINGKATKAN TARAF HIDUP

Sudah dapat di munaqasyahkan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E).

Demikian atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Ahmad Dakhoir, S.HI, M.HI
NIP.198207072006041003

Jhony Arianto Satria Putra, MM
NIK. 198906242016092822

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **BUDAYA KERJA PETANI TRANSMIGRAN DI PANGKOH IX KABUPATEN PULANG PISAU DALAM MENINGKATKAN TARAF HIDUP** oleh Joko Susanto NIM. 130 212 0209 telah dimunaqasyahkan pada Tim Munaqasyah Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 05 Juni 2017 M
10 Ramadhan 1438 H

Palangka Raya, 5 Juni 2017

Tim Penguji:

1. **Dr. Sadiani, MH** (.....)
Ketua Sidang/Anggota
2. **Drs. H. Jirhanuddin, M. Ag** (.....)
Anggota
3. **Dr. Ahmad Dakhoir, M.HI** (.....)
Anggota
4. **Jhony Arianto Satria Putra, MM** (.....)
Sekretaris/Anggota

Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam

Dra. Hj. Rahmaniar, M.SI
NIP. 195406301981032001

ABSTRAK
BUDAYA KERJA PETANI TRANSMIGRAN DI PANGKOH IX
KABUPATEN PULANG PISAU
DALAM MENINGKATKAN TARAF HIDUP

Penelitian ini di latarbelakangi bahwa budaya kerja masyarakat transmigran yang bersuku jawa dengan spirit hijrah dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Adapun pertanyaan dalam penelitian ini yaitu 1) Bagaimana budaya kerja petani transmigran yang bersuku jawa di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau? 2) Bagaimana tips/rahasia petani transmigran di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau untuk meningkatkan taraf hidup? Dengan tujuan untuk Mendeskripsikan budaya kerja dan rahasia sukses petani transmigran di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan objek budaya kerja petani dan subjeknya ialah masyarakat transmigran yang bersuku jawa dan berjumlah 10 orang di tentukan dengan metode *Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi serta pengabsahan data menggunakan teknik triangulasi.

Adapun hasil penelitian ini yaitu 1. Budaya kerja petani transmigran menunjukan berbudaya pekerja keras yaitu di lihat dari a. Waktu dalam bekerja yaitu petani bekerja dari pagi hingga sore hari. b. Kevariatifan dalam bekerja yaitu selain bekerja sebagai petani tetapi juga melakukan aktifitas lain yaitu berdagang, menanam palawija, pemeliharaan tanaman dan mencari pakan ternak. c. Tahan banting terhadap cobaan yaitu petani tetap semangat dalam bekerja seperti biasa walaupun terjadi turunnya harga jual hasil panennya. d. Anatomi tubuh petani yaitu berupa “*metekel, kapalen dan sireng*” yaitu tumbuhnya masa otot tubuh menjadi kekar serta mengeras, kasarnya selaput kulit telapak tangan dan menghitamnya warna kulit. Tekun dan tekadnya dalam bekerja keras dan tidak hanya berdiam diri ini merupakan kesadaran diri akan masa depan bagi dirinya maupun keluarganya. 2. Rahasia sukses menurut masyarakat petani sangat beragam yaitu bekerja keras, rajin, sabar, jujur, menggunakan waktu sebaik mungkin, perbanyak teman, terus belajar mengenai hal-hal yang baru, mempunyai prinsip dan jangan sampai membuat orang sakit hati serta jangan lupa berdo’a yang merupakan sebuah nilai Islam yang abstrak akan tetapi berdampak luar biasa dalam kehidupan sehari-hari yaitu kekuatan tekad, keyakinan serta semangat juang dalam bekerja. Dan dengan dasar “*Sangkan Paran Dumadi*” sebagai falsafasah hidup orang Jawa, membimbing masyarakat jawa harus memiliki dan menentukan tujuan hidupnya tanpa kenal lelah dan putus asa.

Kata kunci: Budaya Kerja, Petani Transmigran

THE WORK CULTURE OF TRANSMIGRANT FARMERS IN PANGKOH IX, DISTRICT PULANG PISAU IN IMPROVING THE STANDARD OF LIVING

ABSTRACT

This research is motivated by the work culture of transmigrant farmers who is Javanese ethnic with their spirit of Hijrah can improve the welfare of their life. It becomes researcher's interest to examine the work culture of transmigrant society who can say only armed with soul and body so that they can achieve success. The questions in this research are 1) How does the work culture of Transmigrant Farmers that is Javanese ethnic in Pangkoh IX, District Pulang Pisau? 2) How does the secrets of Transmigrant Farmers in Pangkoh IX, District Pulang Pisau in improving the standard of living? With the aim to describe the work culture and successful secrets of transmigrant farmers in Pangkoh IX, District Pulang Pisau.

This research used qualitative research methods with the work culture of farmers as an object and the subject is a society of transmigrants who is Javanese ethnic numbered 10 people that have been determined by the method of Purposive Sampling. The technique of collecting data through observation, interview, and documentation, while the method of validation data using triangulation techniques.

The results of this research are 1. The work culture of transmigrant farmers showed hard worker culture is seen from a. Working time that is the farmer working from morning until evening. B. Varied in work is in addition to working as a farmer but also perform other activities of trading, planting crops, plant maintenance and looking for an animal feed. C. Resistant to the trial that farmers keep the spirit in working as usual despite the decline in the selling price of the harvest. D. Anatomy of the farmer's body is in the form of "*metekel, kapalen and sireng*" that is the growth of muscle mass of the body becomes stout and hardened, the roughness of the skin of the palms of the hands and the darkening of skin tone. His diligence and determination in working hard and not only are this silence a self-awareness of the future for himself and his family. 2. The secret of success according to the farmer society is very diverse that is working hard, diligent, patient, honest, using the best time possible, increase friendship, keep learning about new things, have principles and do not make people feel hurt and do not forget to pray, which is an abstract Islamic value but has an extraordinary impact on everyday life that is the strength of determination, confidence and fighting spirit in work. And on the basis of "*Sangkan Paran Dumadi*" as the Javanese philosophy of life, to guide the people of Java must have and determine the purpose of life tirelessly and despir.

Keywords: Work Culture, Transmigrant Farmers

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur kehadiran Allah SWT karena di limpahkan rahmat dan ridha-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya. Selanjutnya shalawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan besar kita Nabi Muhammad SAW, Keluarga, sahabat, dan para pengikut beliau hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusun skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, motivasi serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Yth. Dr. Ibnu Elmi A.S Pelu, SH, MH selaku Rektor IAIN Palangka Raya yang merupakan figure pemimpin masa kini yang patut di contoh dan di teladani.
2. Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya Ibu Dra. Hj. Rahmaniar, M.SI yang senantiasa memberikan dorongan kepada penulis agar dapat menyelesaikan tugas akhir dengan tepat waktu.
3. Yth. Ketua Jurusan Ekonomi Islam Ibu Jelita SHI, M.SI yang telah mengesahkan secara resmi judul penelitian sebagai bahan penulisan skripsi sehingga bisa berjalan dengan lancar.
4. Yth. Pembimbing I Bapak Dr. Ahmad Dakhoir, S.HI, M.HI yang selalu bijaksana memberikan bimbingan, nasehat serta waktunya selama penelitian dan penulisan skripsi ini.
5. Yth. Pembimbing II Bapak Jonny Arianto Satria Putra, MM yang telah mencurahkan perhatian, bimbingan, Do'a dan kepercayaan yang sangat berarti bagi penulis.
6. Orang tua tercinta yang telah sangat banyak memberikan Do'a dukungannya kepada penulis baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat terselsaikan.

7. Sahabat serta rekan- rekan seperjuangan tercinta yang tak henti memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
8. Semua pihak yang turut andil bagian dalam penyelesaian penelitian skripsi ini.

Demikian laporan penelitian skripsi ini dapat penulis susun, semoga bermanfaat bagi semua pihak. Amin

Palangka Raya, 24 Mei 2017

Penulis

Joko Susanto
NIM. 1302120209

PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul BUDAYA KERJA PETANI TRANSMIGRAN DI PANGKOH IX KABUPATEN PULANG PISAU DALAM MENINGKATKAN TARAF HIDUP adalah benar karya saya sendiri dan bukan hasil penjiplakan dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari di temukan adanya pelanggaran maka saya siap menanggung resiko atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, 05 Juni 2017

Yang Membuat Pernyataan,

Joko Susanto
NIM. 1302120209

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ

...إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ...

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

Wira Ananta Rudira

"TABAHA SAMPAI AKHIR"

PERSEMBAHAN

Tiada Tuhan Selain Allah

Engkau adalah Awal dan Akhir Tuhan Semesta Alam. Daun yang Kering Takkan Jatuh tanpa seizin-Mu. Puji syukur ku panjatkan atas karunia yang engkau berikan yaitu telah ku selesaikan tugas akhir kuliahku. Tanpa Ridho dan seizin-MU semua yang ku lakukan takkan pernah terjadi, semoga.. karya kecilku dapat bermanfaat bagi Hamba-Mu dalam menjalani kehidupan yang fana ini

Orang Tuaku

Matur Sembah Nuwun Bapak Sasmito Lan Ibu Kamsiyah, Lelahmu tak pernah kau tampilkan.. Sakitmu tak pernah kau rasakan.. semua itu hanya untuk senyum kecil di raut wajah anak-anakmu.. Saat ini Anakmu yang paling menyusahkan sejak lahir ini, telah menyelesaikan tugas akhirnya. Tugas akhir dan sebuah awal dari perjuangannya.. Kata terimakasih takkan mampu menggambarkan atas jasa ayah ibu dalam kehidupanku dan tugas akhirku. Semoga Allah SWT tetap berkenan anakmu untuk mencium pipi kanan dan kirimu sampai akhir waktu.

Para Dosenku

Engkau bagaikan orang tua kedua yang mengajiriku banyak hal di tempat perantauan ini. Ilmu yang engkau berikan, tak lain hanya untuk mendidik kami supaya menjadi manusia yang berilmu dan beradab. Terimakasih ku ucapkan, budimu kan ku kenang hingga akhir hayat. #Sehat Selalu

Teman Spesial

Dek.. Khofsoh. Terimakasih ku ucapkan atas semangat yang kamu berikan. Kamu tak pernah membiarkanku terlena dalam zona nyaman dan berleha-leha.. sehingga terselesaikanlah tugas akhirku. Umur semakin bertambah.. seyogyanya seseorang semakin bersikap dewasa dan kedewasaan menggambarkan keseriusan.

Sahabat dan Teman- teman

Nama-nama antum semua tak bisa ku sebutkan satu-persatu.. Tapi ku yakin ikatan yang kita jalani takkan pernah sia- sia.. Terimakasih.. mari kita berjuang sebagai generasi positif dan semoga kita dapat bermanfaat bagi Agama serta Nusa dan Bangsa. #Ku tunggu kisah- kisah bahagia dari kalian

DAFTAR ISI

COVER	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
NOTA DINAS.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	vii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ix
MOTTO	x
PERSEMBAHAN.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR BAGAN.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR SINGKATAN	xvii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Deskripsi Teori.....	16
1. Teori Budaya Kerja	16
2. Teori Spirit Hijrah	36
3. Teori Jiwa Bangsa	39
4. Teori Konsep Transmigrasi	41
C. Kerangka Pikir dan Pertanyaan Penelitian	44
1. Kerangka Pikir	44
2. Pertanyaan Penelitian	45

BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Waktu dan Tempat Penelitian	47
B. Pendekatan Penelitian	48
D. Objek dan Subjek Penelitian	48
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Metode Pengabsahan Data	53
G. Teknik Analisis Data	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ANALISIS.....	56
A. Gambaran Lokasi Penelitian	56
1. Sejarah Lahirnya Pangkoh IX Desa Purwodadi	56
2. Visi dan Misi Desa	56
3. Keadaan Geografis Pangkoh IX Desa Purwodadi	57
4. Kependudukan	58
5. Perekonomian Pangkoh IX Desa Purwodadi	61
B. Pemaparan Data	61
1. Budaya kerja petani transmigran yang bersuku jawa di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau	61
2. Tips/Rahasia suksesnya petani transmigran di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau dalam meningkatkan taraf hidup	86
C. Analisa.....	100
1. Budaya kerja petani transmigran yang bersuku jawa di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau	100
2. Tips/Rahasia suksesnya petani transmigran di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau dalam meningkatkan taraf hidup	105
BAB V PENUTUP	110
A. Kesimpulan	110
B. Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	113

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu.....	13
Tabel 2: Data Subjek Penelitian.....	49
Tabel 3: Jumlah Penduduk.....	59
Tabel 4: Tingkat Pendidikan Masyarakat	58
Tabel 5: Jumlah Penduduk Menurut Umur.....	59
Tabel 6: Keadaan Ekonomi.....	60
Tabel 7: Lembaga Kemasyarakatan	60

DAFTAR BAGAN

Bagan 1: Lima tingkatan kebutuhan dasar menurut teori Maslow	26
Bagan 2: Kerangka Pikir	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Wawancara dengan Bapak Kasmin.....	62
Gambar 2. Wawancara dengan Bapak Muklas	65
Gambar 3. Wawancara dengan Bapak Bikan.....	67
Gambar 4. Wawancara dengan Bapak Purwo.....	70
Gambar 5. Wawancara dengan Bapak Suyono	72
Gambar 6. Wawancara dengan Bapak Sholehan	74
Gambar 7. Wawancara dengann Bapak Sabar	76
Gambar 8. Wawancara dengan Bapak Yapawira.....	79
Gambar 9. Wawancara dengan Bapak Suwandi	81
Gambar 10. Wawancara dengan Bapak Sukino	84

DAFTAR SINGKATAN

H	: Halaman
Dkk	: Dan Kawan- kawan
Q.S	: Quran Surah
H.R.	: Hadis Riwayat
SWT	: <i>Subhaanahu wata 'aala</i>
SAW	: <i>Sallallaahu 'alaihi wasallam</i>
RI	: Republik Indonesia

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	t	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Zal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik

غ	Gain	g	Ge
ف	fa'	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	l	Em
ن	Nun	n	En
و	Wawu	w	Em
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعقدين	ditulis	<i>muta'addidin</i>
عدة	Ditulis	<i>iddah</i>

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	ditulis	<i>Hibbah</i>
جزية	ditulis	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرمة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyā</i>
---------------	---------	--------------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah, atau dammah ditulis t.

زكاة الفطر	ditulis	<i>zakātul fiṭri</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

َ	Fathah	ditulis	a
ِ	Kasrah	ditulis	i
ُ	Dammah	ditulis	u

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	<i>ā</i>
جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>ā</i>
يسعي	ditulis	<i>yas'ā</i>
Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>ī</i>
كريم	ditulis	<i>karīm</i>
Dammah + wawu mati	Ditulis	<i>ū</i>
فروض	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>ai</i>
بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>au</i>
قول	Ditulis	<i>qaulun</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدْتُ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الْقِيَاسُ	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf “l” (el)nya.

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang terkenal akan kekayaannya, baik itu berupa kekayaan alam maupun kekayaan budaya. Tak heran bila Indonesia terkenal akan banyaknya kebudayaan yang dimiliki, sebab Indonesia merupakan negara yang penduduknya terdiri dari berbagai macam etnis atau lebih dikenal dengan negara multikultural, disamping itu kekayaan budayanyapun di dorong oleh kondisi fisik negara Indonesia yang berpulau-pulau, bahkan Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia. Selain terkenal sebagai negara kepulauan, Indonesia terkenal dengan jumlah penduduknya yang cukup padat urutan ketiga dunia.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.¹

Sejarah setiap suku di Indonesia memiliki nenek moyang yang sangat menjunjung tinggi budaya kerja dalam kehidupannya yang kemudian diwariskan secara turun temurun kepada penerusnya. Dapat kita ambil contoh salah satu suku di Indonesia yang memiliki budaya kerja yang tinggi, yakni suku

¹Triguno Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001. h. 13.

Jawa. Tingginya budaya kerja yang dimiliki suku Jawa dapat kita lihat dari masyarakat suku Jawa yang banyak tersebar di kota-kota besar maupun pelosok daerah Indonesia. Dalam perantauannya, masyarakat suku Jawa dikenal ulet, jujur dan bertanggung jawab dalam bekerja serta beradaptasi, sehingga tak heran bila masyarakat suku Jawa dapat kita temui dalam berbagai bidang pekerjaan, misalnya pertanian, perdagangan, pembangunan maupun pemerintahan. Dari budaya kerja suku Jawa ini dapat kita lihat betapa masyarakat Indonesia pada dasarnya memiliki budaya kerja yang tinggi.

Permasalahan budaya dapat kita hubungkan dengan rizki, harta kekayaan maupun keuangan dalam satu rangkaian pembahasan tentang Budaya kerja untuk meningkatkan taraf hidup/ekonomi. Bahkan Rasulullah sendiri adalah pribadi yang kaya raya hal ini di karenakan budaya kerjanya yang ulet, tekun dan jujur Kemudian juga tidak lepas dari gaya berdagang yang sering berpindah- pindah ke daerah satu ke daerah lainnya. Oleh karena itu jika rezeki kita sempit di suatu tempat, maka tidak ada salahnya kita berpindah tempat (hijrah/merantau). Merantau akan membuat seseorang lebih mandiri dan lebih punya peluang untuk meraih kesuksesan.

Seperti yang terdapat dalam surah An-Nisa yaitu:

﴿وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرْغَمًا كَثِيرًا وَسَعَةً...﴾

“Barang siapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang luas dan rezeki yang banyak.” (QS. An-Nisa : 100).²

²Agus Hidayatulloh, *AL WASIM: Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Perkata*, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013. h. 94.

Ada beberapa pendapat mengenai penafsiran ayat di atas, menurut Qatadah ialah kelapangan dari tersesat kepada petunjuk dari kemiskinan kepada kaya sedangkan menurut Abdullah bin Abbas dan Jumhurul Ulama *Sa'ah* ialah kelapangan dalam rezeki.³

Hijrah dalam konteks kekinian dapat kita samakan dengan istilah bertransmigrasi. Transmigrasi adalah suatu program pemerintah Indonesia untuk memindahkan penduduk dari suatu daerah yang padat penduduk(kota) ke daerah lain (desa) di dalam wilayah Indonesia. yaitu dengan tujuan untuk mendapat kehidupan yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Pemerintahan Negara Republik Indonesia Memfasilitasi penduduk Indonesia melalui program pemerintah yaitu Transmigrasi, hal ini bertujuan untuk mengurangi kemiskinan dan kepadatan penduduk di pulau jawa pada khususnya, memberikan kesempatan bagi orang jawa yang mau bekerja dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja untuk mengelolah sumber daya di pulau-pulau lain dengan dasar hukum yang di gunakan untuk program ini adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketransmigrasian.⁴

Sikap mental bangsa Indonesia menurut Koentjaraningrat, 84% penduduk Indonesia adalah orang desa yang bermentalitas petani. Sedangkan sisanya 16% adalah orang kota yang bermentalitas pegawai (priayi). Sikap mental petani yang utama adalah sikap 'subsistens'. Artinya, bagi petani itu,

³Ahmad Nayar, *Hijrah di Jalan Allah*, <http://pesugihantanpa-tumbal.blogspot.com/2013/05/hijrah-di-jalan-allah.html> (Online Pada Hari Selasa 7 Maret 2017 Pada Pukul 18.48 WIB)

⁴H.J Hereen, *Transmigrasi di Indonesia*, Jakarta : PT.Gramedia, 1979, h. 15.

orang bekerja adalah untuk sekedar memenuhi kebutuhan hidup. Kalau kebutuhan hidup sudah terpenuhi maka orang tidak perlu bekerja keras lagi. Sedangkan itu orang yang bermentalitas pegawai menganggap bahwa tujuan dari bekerja adalah untuk mendapatkan kebahagiaan. Kebahagiaan ini terwujud dalam kedudukan yang tinggi, kekuasaan, dan kepemilikan lambang- lambang kekayaan, seperti rumah megah, pakaian mewah, mobil mentereng.⁵

Fenomena yang terjadi saat ini yaitu di Pangkoh IX Desa Purwodadi Kec. Maluku Kab. Pulau Pisau dengan populasi 2.475/725 kk jiwa. Apabila di lihat dari segi mata pencahariannya yaitu 980 jiwa/ 39,60% sebagai petani, 74 jiwa/ 2,99% pedagang, 30 jiwa/ 1,21% PNS, kemudian 86 jiwa/ 3,47% sebagai tukang/jasa dan juga 1.305 jiwa/ 52,73% lain- lain.⁶ Dan di daerah transmigrasi ini notabene adalah pendatang dari Jawa dan bersuku Jawa dengan spirit hijrah berbekal bisa di bilang hanya dengan jiwa dan raga dengan budaya kerja yaitu disiplin, pekerja keras, tekun, jujur, dan juga ulet serta jiwa sosial yang sangat melekat. Dengan Falsafah yang di anut “*Wong Jowo Iki Gampang di Tekuk- tekuk*” artinya Orang Jawa itu mudah ditebuk- tekuk’. Ungkapan ini menunjukkan *fleksibilitas* dari orang Jawa dalam kehidupan. Kemudahan bergaul dan kemampuan hidup di level manapun baik miskin, kaya, pejabat atau pesuruh sekali pun. Orang yang memegang filosofi ini akan selalu giat bekerja dan selalu ulet dalam meraih cita-citanya.

Melalui program pemerintah, yaitu transmigrasi ternyata merupakan jalan yang memang mendatangkan kebaikan dan berkah. Buktinya, banyak

⁵Amri Marzali, *Antropologi dan Pembangunan Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2005. h. 143.

⁶Dokumen Laporan Kependudukan Desa Purwodadi, 31 Desember 2016.

saat ini orang yang merintis dari awal kedatangan pada bidang pertanian pada khususnya mendulang kesejahteraan dalam perekonomiannya dan terus berkembang, hal ini sekaligus mematahkan pendapat dari Koentjaraningrat yang mana budaya kerja petani tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan seiring perkembangan zaman pemenuhan kebutuhan petani saat ini mengacu pada titik masa depan bahkan ada yang berada pada titik tersier di Pangkoh IX Desa Purwodadi pada khususnya. salah satu masyarakat transmigran tersebut ialah Bapak MS bekerja sebagai petani, memiliki beberapa hektar tanah produktif dengan total aset sekitar Rp. 420.000.000 termasuk rumah, mobil serta motor dan juga Bapak BK memiliki beberapa hektar tanah produktif memiliki total aset sekitar Rp. 340.000.000 termasuk rumah serta motor.

Berdasarkan uraian di atas penulis termotivasi untuk mengetahui bagaimana budaya kerja masyarakat transmigran, untuk meningkatkan kesejahteraan dengan mengadakan penelitian yang berjudul tentang “BUDAYA KERJA PETANI TRANSMIGRAN DI PANGKOH IX KABUPATEN PULANG PISAU DALAM MENINGKATKAN TARAF HIDUP”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana budaya kerja petani transmigran yang bersuku jawa di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau ?

2. Bagaimana tips/Rahasia suksesnya petani transmigran di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau dalam meningkatkan taraf hidup?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan fenomena yang peneliti paparkan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendiskripsikan budaya kerja petani transmigran yang bersuku jawa di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau yang bekerja sebagai petani.
2. Mendiskripsikan tips/Rahasia suksesnya petani transmigran di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau dalam meningkatkan taraf hidup.

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai Informasi bagi para generasi penerus bangsa, masyarakat Transmigran bahkan semua kalangan yang ingin meningkatkan kesejahteraan dalam perekonomian.
2. Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang di dapat dari pembelajaran metode penelitian.
3. Menambah sumbangan pengetahuan akademik tentang budaya kerja.
4. Sebagai upaya untuk melengkapi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan di Institut agama Islam Negeri Palangkarayan Jurusan Ekonomi Islam.
5. Sebagai bahan Informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini.

E. Sistematika Penelitian

Penelitian ini terbagi menjadi 5 bagian utama, yang masing- masing adalah:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi Latarbelakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penelitian.

Bab II Kajian Pustaka

Dalam Bab ini akan di uraikan beberapa teori yang dapat di gunakan sebagai kerangka pemikiran teori atau landasan penelitian, yaitu:

1. Budaya kerja
2. Budaya kerja dalam Islam
3. Budaya kerja suku Jawa
4. Teori Spirit Hijrah
5. Teori Jiwa Bangsa
6. Teori Maslow

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, pendekatan penelitian, objek dan subyek penelitian, tehnik pengumpulan data, dan Tehnik Analisis Data.

Bab IV Penyajian Data dan Pembahasan

Dalam Bab ini akan di uraikan beberapa penyajian data dan pembahasan atau hasil penelitian.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini dan saran- saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Syarifah Khairunnisa dengan judul “Rendahnya Budaya Kerja Masyarakat Muslim Gang Taufiq Komplek Bengkel Kelurahan Pahandut Kecamatan Pahandut Palangkaraya” Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya kerja masyarakat muslim Jl. Dr. Murjani Gang Taufiq RW. 08 Komplek Bengkel Kec. Pahandut Kel. Pahandut Palangka Raya menurut etos kerja Islam dan penyebab lemahnya budaya kerja masyarakat muslim jl. dr. Murjani Gang Taufiq RW. 08 Komplek Bengkel Kec. Pahandut Kel. Pahandut Kota Palangka Raya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka penelitian ini menggunakan dasar penelitian studi kasus dan tipe penelitian diskriptif kualitatif. Penentuan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu yang dipilih secara sengaja dengan pertimbangan informan yang dipilih dianggap mampu memberikan informasi yang dibutuhkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan temuan yang peneliti gali mengenai budaya kerja pada masyarakat Jl. dr. Murjani Gang Taufiq Komplek Bengkel RW. 08 Kelurahan Pahandut, terhadap 10 subjek penelitian ini. Diketahui etos kerja yang dimiliki mereka masih sangat rendah, dan tidak dapat menggambarkan kriteria etos kerja tinggi.⁷

⁷Syarifah Khairunnisa, *Rendahnya Budaya Kerja Masyarakat Muslim Gang Taufiq Komplek Bengkel Kelurahan Pahandut Kecamatan Pahandut Palangkaraya*, Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, 2016.

Andi Irwan Zam dengan judul “Budaya Kerja Kepolisian dalam Sistem Pelayanan Masyarakat di Polres Bone”⁸ Skripsi ini bertujuan mengetahui Budaya Kerja Dinas Kepolisian dalam Sistem Pelayanan Masyarakat dari segi prosedur dan praktek kerja kepolisian khususnya pada pelayanan lalu lintas dan penerbitan surat izin mengemudi. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka penelitian ini menggunakan dasar penelitian studi kasus dan tipe penelitian diskriptif kualitatif. Penentuan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu yang dipilih secara sengaja dengan pertimbangan informan yang dipilih dianggap mampu memberikan informasi yang dibutuhkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelayanan kepolisian Polres Bone terhadap masyarakat belum sepenuhnya berjalan maksimal sesuai dengan kode etik profesi. Adapun nilai dan norma lokal dibudayakan sebagai acuan bertindak dalam penyelesaian masalah. Kode etik kepolisian sebagai pedoman dalam menjalankan tugas, bertolak belakang pada saat oknum polisi bedara di lapangan wilayah tugasnya. Pada kenyataannya ada tindakan menyimpang yang dapat merusak citra kepolisian di lingkungan masyarakat. Peningkatan disiplin dan tanggung jawab akan tugas selalu dibenahi agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Dalam hal ini budaya kerja memiliki pengaruh yang besar untuk membangun citra kepolisian kedepannya.

⁸Andi Irwan Zam, *Budaya Kerja Kepolisian dalam Sistem Pelayanan Masyarakat di Polres Bone*, Skripsi: Univesitas Hasanuddin Makasar, 2013.

Penelitian selanjutnya oleh **Charry Pujiani** “Analisis Budaya Kerja Pt Bank Mandiri Tbk (Persero) Kanwil X Makassar”⁹ Penelitian ini dilatarbelakangi dengan adanya transformasi budaya yang dilakukan oleh Bank Mandiri dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Baru yang diterapkan oleh Bank Mandiri tentunya sangat mempengaruhi masa depan dari Bank Mandiri itu sendiri.

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang penerapan budaya kerja dari PT Bank Mandiri yaitu budaya TIPCE itu sendiri. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Fokus penelitiannya pada budaya kerja, dan budaya TIPCE itu sendiri. Instrumen pengumpulan data adalah wawancara, observasi dan juga berdasarkan dokumen dari Bank Mandiri. Lama penelitiannya sekitar 1 bulan. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa budaya kerja TIPCE itu sendiri membawa suatu perubahan yang cukup signifikan bagi Bank Mandiri itu sendiri. Perubahan tersebut dapat dilihat dari penghargaan – penghargaan yang didapat oleh Bank Mandiri yang tentunya merupakan hasil dari transformasi budaya yang lama ke budaya yang baru. Dan tentunya dengan adanya budaya TIPCE itu sendirinmampu membuat kinerja perusahaan menjadi lebih baik dari budaya kerja yang lalu.

⁹Charry Pujiani, *Analisis Budaya Kerja Pt Bank Mandiri Tbk (Persero) Kanwil X Makassar*, Skripsi: Universitas Hasanuddin, 2014.

Selanjutnya oleh **Andi Eko Prasetyo** dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi”¹⁰ dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari budaya kerja (eksplisit) maupun budaya kerja (implisit) terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuisioner yang disebarakan kepada 50 responden. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Bank Pembangunan Daerah (BPD). Sampel ditentukan dengan menggunakan metode sensus yaitu dengan cara memilih sekelompok subyek penelitian berdasarkan ciri-ciri atau seluruh populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (Path Analysis).

Hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya kerja (Eksplisit) maupun Budaya kerja (implisit) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi.

¹⁰Andi Eko Prasetyo, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi*, Skripsi: Fakultas Ekonomi Univesitas Jember, 2011.

Tabel 1: Persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu

NO	Nama	Judul, Jenis Penelitian, Universitas dan Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	Syarifah Khairunnisa	Rendahnya Budaya Kerja Masyarakat Muslim Gang Taufiq Komplek Bengkel Kelurahan Pahandut Kecamatan Pahandut Palangkaraya, Institut Agama Islam Negeri, 2016.	Budaya Kerja	Studi Kasus Rendahnya Budaya Kerja dan non kesukuan
2	Andi Irwan Zam	Budaya kerja Kepolisihan dalam sistem Pelayanan Masyarakat di Polres Bone, Universitas Hasanuddin Makasar, 2013.	Budaya Kerja	Studi kasus dan Dekriptif kualitatif, Lembaga Negara (Kepolisihan),
3	Charry Pujiani	Analisis Budaya Kerja PT. Bank Mandiri Tbk Kanwil Makassar, Universitas Hasanuddin, 2014.	Budaya Kerja	Deskriptif Kualitatif, Mengetahui transformasi Penerapan budaya kerja baru, Lembaga PerBankkan
4	Andi Eko Prasetyo	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Banyuwangi, Fakultas Ekonomi Universitas Jember, 2011.	Budaya Kerja	Analisis Jalur (Path Analysis), Pengaruh Buday kerja Eksplisit/ implisit terhadap perilaku kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan dalam penelitian ini terdapat dalam aspek budaya dalam bekerja, peneliti sama-sama tertarik dan ingin mengetahui lebih dalam mengenai hal-hal yang berkaitan dengan budaya. Tetapi para peneliti memiliki perbedaan yang sangat kentara yaitu terlihat sisi objek dan subjeknya hal ini tentunya memberikan kontribusi, hasil dan sumbangan ilmu yang berbeda pula selain itu perbedaan terdapat pada lokasi dan metode penelitian yang peneliti gunakan.

B. Deskripsi Teori

1. Teori Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya

Budaya adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta '*budhayah*' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut".¹¹

Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentjaraningrat, yaitu; "kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat".¹²

Kesimpulannya budaya merupakan hasil dari cipta manusia yang berasal dari kebiasaan yang di terima oleh lingkungan masyarakat atau kelompok baik itu seni, tatakelakuan dan kerja.

b. Pengertian Kerja

Menurut Brown dalam Anoraga, kerja merupakan penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif. Sedangkan menurut Steers dan Porter, Kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan individu karena beberapa alasan.

¹¹Djoko Widagdh, *Ilmu Budaya Dasar*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004. h. 20.

¹²Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, Jakarta: Gramedia, 2004. h. 2.

Pertama, adanya pertukaran atau timbal balik dalam kerja. Ini dapat berupa reward. Secara ekstrinsik, reward seperti uang. Secara intrinsik, reward seperti kepuasan dalam melayani. Kedua, kerja biasanya memberikan beberapa fungsi sosial. Perusahaan sebagai tempat kerja, memberikan kesempatan untuk bertemu orang-orang baru dan mengembangkan persahabatan. Ketiga, pekerjaan seseorang seringkali menjadi status dalam masyarakat luas, namun kerja juga dapat menjadi sumber perbedaan sosial maupun integrasi sosial. Keempat, adanya nilai kerja bagi individu yang secara psikologis dapat menjadi sumber identitas, harga diri dan aktualisasi diri.¹³

Kesimpulannya kerja adalah aktivitas yang dinamis dan bernilai, tidak dapat dilepaskan dari faktor fisik, psikis dan sosial. Nilai yang terkandung dalam kerja bagi individu yang satu dengan lainnya tidaklah sama. Nilai tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja.

c. **Budaya Kerja**

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi

¹³Mujib Ridwan, Aneka Ilmu '*Kerja Menurut Para Ahli*', <http://walangkopo99.blogspot.co.id/2015/05/pengertian-kerja-menurut-para-ahli.html> (Online Pada Jum'at 6 Januari 2017 Pada Pukul 19.00 WIB).

perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.¹⁴

Kesimpulannya Budaya kerja merupakan sebuah nilai yang tertanam dalam diri dan tidak kasat mata, tetapi dapat di aktualisasikan dalam bentuk tindakan khususnya tindakan dalam bekerja.

d. Unsur- unsur budaya kerja

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.¹⁵

Kesimpulannya Budaya kerja Setiap individu/ kelompok masyarakat mempunyai perbedaan cara kerja yang mengakibatkan perbedaan nilai-nilai dalam bekerja.

13. ¹⁴Triguno Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001. h.

¹⁵Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003. h. 81.

e. Indikator- indikator Budaya Kerja

1) Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi masyarakat ataupun perusahaan.¹⁶

2) Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. maka, dibutuhkan adanya peraturan, adapun dalam masyarakat yaitu berupa norma- norma yang tertulis maupun tidak tertulis, karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting Masyarakat. Sehingga

¹⁶Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*,.... h. 25.

diharapkan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam masyarakat maupun organisasi perusahaan.¹⁷

3) Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan.¹⁸

Kesimpulannya indikasi budaya kerja dapat di lihat lebih awal melalui kebiasaan yaitu bagaimana dia melakukan pekerjaannya baik dalam mengelola maupun menempatkan dirinya. Setelah itu dapat di lihat dari peraturan yang mengatur interaksi masyarakat melalui norma- norma yang tertanam di masyarakat sehingga menciptakan nilai- nilai budaya kerja yang di terapkan setiap individu dalam lingkungan masyarakat.

¹⁷*Ibid.*

¹⁸*Ibid*, h. 26.

f. Nilai- nilai budaya kerja

- 1) Disiplin, Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan atau lingkungan masyarakat. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- 2) Keterbukaan, Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja atau masyarakat untuk kepentingan bersama.
- 3) Saling menghargai, Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja atau masyarakat.
- 4) Kerjasama, Kesiediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target bersama.¹⁹

Kesimpulannya nilai- nilai budaya kerja merupakan hasil terapan di masyarakat yang sudah menjadi kebiasaan, sehingga menciptakan keselarasan dan kedamaian dalam menjalani pekerjaannya maupun dalam interaksi sosial.

¹⁹Moekijat, *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2006. h. 53.

g. Aktualisasi Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang di dasari oleh pandangan hidup sebagai nilai- nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau oraganisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita- cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai ‘kerja” atau “bekerja”.

Menurut Budhi Paramita, Budaya kerja dapat di bagi menjadi:²⁰

1. Sikap terhadap pekerjaan, yaitu kesukaan akan kerja di bandingkan dengan kegiatan lain.
2. Perilaku pada waktu bekerja, antar lain, rajin, berdedikasi, bertanggung jawabm, berhati- hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kwajibannya, suka membantu dan sebaliknya.

Pelaksanaan budaya kerja memerlukan bebrapa faktor pendukung agar dapat berhasil. Salah satu faktor yang sangat mendukung dalam proses pelaksanaan budaya kerja adalah komunikasi.

Peran komunikasi dalam budaya kerja adalah upaya membuka benteng- benteng birokrasi yang selama ini membuat SDM terkotak kotak, sehingga komunikasi menjadi terhambat. Dengan komunikasi

²⁰Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*,... h. 81.

yang terbuka, maka jalan menuju kerjasama dan koordinasi setiap orang tidak lagi mementingkan dirinya sendiri, rasa saling ketergantungan meningkat yang berarti tingkat kepercayaan satu dengan yang lainnya sangat tinggi.²¹

untuk itu masyarakat transmigran di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau yang sudah mendapatkan kesejahteraan atau sukses di karenakan sukses menerapkan budaya dalam bekerjanya agar menjalin komunikasi dengan baik antar masyarakat sehingga terciptanya kesejahteraan yang merata.

Kesimpulannya aktualisasi budaya kerja atau perwujudan nyata dalam bekerja merupakan keikutsertaan hati, pikiran serta tenaga dalam menjalani pekerjaannya sehingga menciptakan hasil yang di inginkan, guna meningkatkan taraf hidup yaitu kesejahteraan.

h. Tingkat Perkembangan Ekonomi

Menurut Ibn Khaldun, Ketika pada fase desa manusia berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan pokok (primer) dan belum berorientasi pada kesenangan dan kemewahan. Pendapat ini di pegang secara konsisten karena ia berpendapat bahwa. “masyarakat desa lebih dahulu dari masyarakat kota dan pedesaan adalah asal kebudayaan dari pada masyarakat kota dan pedesaan adalah asal kebudayaan dan kota adalah perluasannya.” Masyarakat desa hidup

²¹Muslikhah Dwihartanti, *Komunikasi dan Penerapan Budaya Kerja Organisasi*, Skripsi: Universitas Gajah Mada, 2001.

secara sederhana, bersahaja, dan berkeinginan sedikit dengan sistem ekonomi yang sangat sederhana.

Oleh karena itu, sebagian orang mencurahkan tenaganya dalam pemenuhan kebutuhan primer, terutama pada sektor pertanian, seperti pekerjaan penyebaran bibit tumbuh- tumbuhan dan penanaman. Sebagian lagi memelihara binatang ternak seperti domba, lembu, kambing, lebah dan ulat sutra. Semua hasil produksi itu bertujuan lebih banyak untuk memepergunakan hasilnya dan untuk mencukupi kebutuhannya, mereka yang berusaha dalam lapangan pertanian dan peternakan, mencari tempat lain yang masih terbuka luas untuk membuka persawahan, ladang, perkebunan dan lainnya. Oleh karena itu, orang- orang tersebut terpaksa hidup dalam pengembaraan dan mereka harus bersatu dan bekerjasama dalam soal- soal ekonomi. Mereka mempunyai makanan, tempat tinggal dan pakaian hanya untuk keperluan pokok tanpa berlebihan sedikitpun.

Apabila taraf hidupnya telah meningkat, Masyarakat akan mulai menikmati lebih dari kebutuhan pokok, timbul keinginan untuk mendapatkan ketenangan dan ketentraman. Oleh karena itu, mereka akan bekerjasama untuk mendapatkan barang- barang di luar kebutuhan pokok. Makanan dan pakaian merekapun akan bertambah

banyak dan semakin bagus serta akan memperbesar rumah- rumahnya. Perbaikan taraf hidup ini membawa mereka pada titik kesejahteraan.²²

Kesimpulannya perkembangan ekonomi dapat di lihat dari awal pertumbuhan yaitu berupa terpenuhinya kebutuhan primer sehingga mengacu pada pemenuhan kebutuhan yang lain yaitu kebutuhan sekunder bahkan tersier.

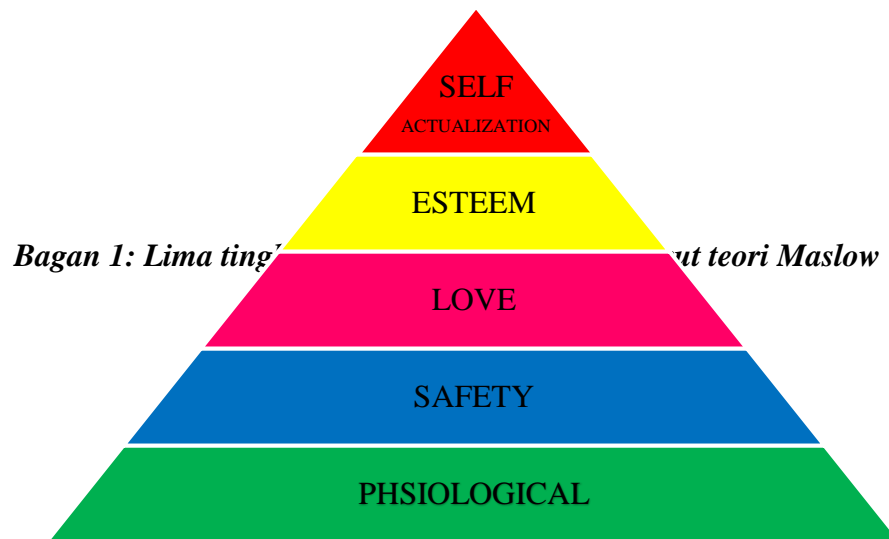
i. Korelasi Budaya Kerja dan Teori Kebutuhan

Budaya kerja merupakan sebuah nilai yang tertanam dalam diri dan tidak kasat mata, tetapi dapat di aktualisasikan dalam bentuk tindakan khususnya tindakan dalam bekerja dan tindakan dalam bekerja ini secara tidak langsung mempengaruhi penempatan diri individu atau masyarakat dalam tingkat pemenuhan kebutuhan hidupnya, sehingga bermakna dan sampai tingkatan mana seorang individu mencapai tingkat kebutuhannya.

Menurut Abraham Maslow, manusia memiliki lima tingkat kebutuhan hidup yang akan selalu berusaha untuk dipenuhi sepanjang masa hidupnya. Lima tingkatan ini dapat membedakan setiap manusia dari sisi kesejahteraan hidupnya, teori yang telah resmi di akui dalam dunia psikologi.²³

²²Sulasman dan Dadan rusmana, *Filsafat Sosial Budaya di Dunia Islam*, Jawa Barat: CV. PUSTAKA SETIA, 2013. h. 345.

²³A. Supratinya, *Psikologi Humanistik Abraham Maslow*, Yogyakarta: PENERBIT KANISIUS (Anggota IKAPI), 1987. h. 47.



Lima tingkat kebutuhan dasar menurut teori Maslow adalah sebagai berikut (disusun dari yang paling rendah) :²⁴

1. Kebutuhan fisiologis

Pada saat ini kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan yang paling kuat dan mendasar diantara yang lain. Contohnya adalah : Sandang / pakaian, pangan / makanan, papan / rumah, dan kebutuhan biologis seperti buang air besar, buang air kecil, bernafas, dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan Keamanan

²⁴*Ibid.*

kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan muncul dan memainkan peranan dalam bentuk mencari tempat perlindungan, membangun privacy individual (kebebasan individu), mengusahakan keterjaminan finansial melalui asuransi atau dana pensiun, dan sebagainya.

3. Kebutuhan Cinta

kebutuhan fisik akan makan, papan, sandang berikut kebutuhan keamanan telah terpenuhi, maka seseorang beralih ke kebutuhan berikutnya yakni kebutuhan untuk dicintai dan disayangi. Dalam hal ini seseorang mencari dan menginginkan sebuah persahabatan, menjadi bagian dari sebuah kelompok, dan yang lebih bersifat pribadi seperti mencari kekasih atau memiliki anak, itu adalah pengaruh dari munculnya kebutuhan ini setelah kebutuhan dasar dan rasa aman terpenuhi.

4. Kebutuhan Penghargaan

Setiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan Eksternal dan Internal. Kebutuhan Eksternal adalah kebutuhan untuk di hormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi. Sedangkan Kebutuhan internal adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan. Sekali manusia dapat memenuhi

kebutuhan untuk dihargai, mereka sudah siap untuk memasuki gerbang aktualisasi diri, kebutuhan tertinggi yang ditemukan Maslow.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa. tingkatan tertinggi dari perkembangan psikologis yang bisa dicapai bila semua kebutuhan dasar sudah dipenuhi dan pengaktualisasian seluruh potensi dirinya mulai dilakukan.

kebutuhan ini akan muncul bila seseorang merasa seluruh kebutuhan mendasarnya sudah terpenuhi. Pada hirarki ini, biasanya seseorang akan berhadapan dengan ambisi untuk menjadi seseorang memiliki kemampuan lebih. Seperti mengaktualisasikan diri untuk menjadi seorang ahli dalam bidang ilmu tertentu, atau hasrat untuk mengetahui serta memenuhi ketertarikannya akan suatu hal.

Kesimpulannya kebutuhan tersebut berjenjang dari yang paling mendesak hingga yang akan muncul dengan sendirinya saat kebutuhan sebelumnya telah dipenuhi. Setiap orang pasti akan melalui tingkatan-tingkatan itu, dan dengan serius berusaha untuk memenuhinya, namun hanya ada beberapa orang yang dapat menempati puncak yang paling tinggi.

j. Tolak Ukur Sukses (Sejahtera)

Kebahagiaan adalah sebuah hal yang memang sudah didambakan oleh setiap manusia di dunia ini. Pasalnya kebahagiaan akan selalu memberikan ketentraman dalam hidup dan membuat seseorang merasa mencapai titik sukses.

Ukuran kebahagiaan atau kesuksesan apabila di tanyakan kepada 100 orang, mungkin akan mendapatkan 100 jawaban yang berbeda-beda. Karena memang tiap orang punya perbedaan yang unik dalam menilai standard kelayakan hidup dalam dirinya.

Menurut peneliti notabene masyarakat Indonesia menilai kesuksesan di lihat dari sisi materil yaitu di lihat dari sisi Quantitas hartanya, contohnya ialah hidup kaya, memiliki rumah mewah, mobil mewah, dihormati dan disegani orang. Tetapi tolak ukur sukses semuanya kembali pada diri kita masing-masing karena seperti halnya merasakan kebahagiaan hanya kita saja yang tahu sejauh mana kebahagiaan itu kita rasakan.

Menurut Islam sukses adalah orang yang berhasil mendapat kemenangan didunia dan akhirat. Fikirannya dipenuhi oleh program kehidupan dunia dan akhirat. Ia mencari kehidupan dunia untuk mendapatkan akhirat. Iapun tidak segan mengorbankan kepentingan

dunianya untuk mendapatkan kebaikan akhirat. Itulah orang yang cerdas dan mempunyai akal terang.²⁵

Islam mengajarkan keseimbangan hidup dunia dan akhirat. Orang yang beriman merancang hidupnya untuk mendapat keberhasilan di dunia dan akhirat. Islam tidak anti kekayaan dan menganjurkan pengikutnya hidup miskin dan sengsara. Islam mengajarkan pengikutnya untuk menjadi pemenang didunia dan akhirat.

Allah SWT mengingatkan hambanya dalam Q.S Fatir ayat 5:²⁶

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ فَلَا تَغُرَّنَّكُمُ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا وَلَا يَغُرَّنَّكُم بِاللَّهِ الْغُرُورُ ۝

Artinya ” Hai manusia, sesungguhnya janji Allah adalah benar, maka sekali-kali janganlah kehidupan dunia memperdayakan kamu dan sekali-kali janganlah setan yang pandai menipu, memperdayakan kamu tentang Allah.” (Q.S Fathir ayat 5).

k. Budaya Kerja dalam Islam

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat.²⁷ Contohnya adalah budaya tepat waktu. Rasulullah SAW menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang

²⁵Fadhil Z.A., *Pondok Tadabbur “Tolak Ukur Sukses dan Berhasil”*, <http://www.fadhilza.com/2008/03/kehidupan-manusia/tolak-ukur-hidup-sukses-dan-berhasil.html> (Online Pada Hari Selasa 7 Maret 2017 Pada Pukul 22.46 WIB)

²⁶Agus Hidayatulloh, *AL WASIM: Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Perkata*, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013. h. 435.

²⁷Ujang Sumarwan, *Perilaku konsumen . Teori dan penerapannya dalam Pemasaran*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003, h.170.

sangat berharga yang tidak boleh diabaikan. Rasulullah SAW memberikan contoh bagaimana beliau menyikapi ketepatan waktu, kemudian diikuti oleh para sahabat beliau. Akhirnya, sahabat menyadari dan terbiasa untuk menghargai waktu.²⁸

Budaya kerja Islam adalah bermotivasikan, dinamisme dan memupuk sifat dinamik untuk memimpin. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang dikaruniakan Allah kepadanya seperti daya cipta, akal, pemikiran asli, bakat yang tersendiri, kemampuan menggunakan alat-alat tertentu dan sebagainya. Itulah yang dinamakan budaya bekerja dalam perspektif Islam. Kerja pada hakekatnya adalah manifestasi amal kebajikan. Sebagai sebuah amal, maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian. Dalam sebuah hadits, Nabi Muhammad bersabda, “Sesungguhnya nilai amal itu ditentukan oleh niatnya”.²⁹

Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam bentuk ibadah ataupun amal shaleh. Budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini banyak di adopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang.³⁰

Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal hal itu

²⁸Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003. h. 59.

²⁹*Ibid*, h. 64 – 65.

³⁰*Ibid*.

adalah bagian dari ajaran Islam yaitu “SIFAT” yang merupakan singkatan dari *siddiq, Istiqomah, Fatanah, Amanah, dan Tablig*:

- a. ***Siddiq*** berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *siddiq* dan menciptakan lingkungan yang *siddiq*. Firman Allah At-Taubah: 119.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّٰدِقِينَ ١١٩

Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar. (At-Taubah :119).³¹

- b. ***Istiqomah***, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. *Istiqomah* dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. *Istiqomah* merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus – menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-Qur'an, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkan kembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan teraplikasi dengan baik.

³¹Agus Hidayatulloh, *AL WASIM: Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Perkata*,.... h. 206.

- c. **Fathanah** berarti mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum. Surat Yusuf :55. Berkata Yusuf:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْم ٥٥

"Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (Yusuf : 55).³²

- d. **Amanah**, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat *amanah* harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat. An-Nisā': 58:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨﴾

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan

³²Ibid, h. 242.

dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Mahamendengar lagi Maha melihat.” (An-Nisā’ : 58).³³

- e. **Tabligh**, berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. *Tabligh* yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif, dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.³⁴

Kesimpulannya budaya kerja Islam menganjurkan umatnya untuk memupuk sifat dinamik memimpin, sehingga pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan dirinya yang dikaruniakan Allah SWT dan memanifestasikannya dalam amal kebajikan.

1. Budaya Kerja Suku Jawa

Menurut Toto Tasmara, Budaya kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Budaya kerja Suku Jawa diantaranya sebagai berikut:

³³*Ibid*, h. 87.

³⁴Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif*, Jakarta: Gema Insani, 2003. h. 36.

- a. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin sehingga seseorang akan terpacu untuk bekerja keras serta ulet dalam bekerja.
- b. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- c. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- d. Bergotong royong, yaitu kuatnya rasa kerja sama dalam melakukan pekerjaan.
- e. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.³⁵

Kesimpulannya, budaya kerja berfungsi sebagai alat penggerak pola perilaku dalam bekerja secara individu maupun dalam berkelompok, untuk mendapat hasil kerja yang maksimal.

³⁵Inna Madah Putri, *Mengelola Etos Kerja Suku Jawa*, <http://innarahmaani.blogspot.co.id/2012/10/mengelola-etos-kerja-suku-jawa.html> (Online Pada hari Rabu, 1 Maret 2017 Pada Pukul 24.44 WIB)

2. Teori Spirit Hijrah

Hijrah secara bahasa adalah pindah dari satu tempat ke tempat lain. Imam Ar-Raghib Al-Ashfihani mengartikan hijrah adalah keluar dari kampung kekufuran kepada kampung iman seperti berhijrah dari Makkah ke Madinah. Tentu saja Hijrah di jalan Allah SWT dengan menegakkan agamanya, sehingga Allah SWT akan menolong orang-orang yang beriman atas orang kafir.

Peristiwa Hijrah Nabi Muhammad SAW, yang ditetapkan oleh Khalifah Umar Bin al-Khattab, sebagai awal tahun baru dalam kalender Islam, dipopulerkan sebagai tahun Hijriah yang penetapannya dilakukan sejak Rasulullah hijrah pada tahun 622 Masehi. Kebijakan khalifah ini merupakan momentum sebagai awal tahun Islam. Di antara alasan penetapan tersebut adalah hijrah merupakan periode awal di Makkah dan Madinah. Secara historis, umat Islam pada periode awal di Mekah mengalami pengibiran dan penyiksaan dari kaum kafir atas prakarsa Abu Jahal dan Abu Lahab. Bagi Nabi dan sahabatnya, periode Mekah prahijrah merupakan ujian terberat dari langkah awal mendakwah Islam sebagai ajaran yang benar, yang banyak ditantang kaum kafir jahiliyah.³⁶

Momentum hijrah menjadi awal kebangkitan peradaban Islam yang menyebar. Nabi menancapkan pilar peradaban Islam di Madinah sebagai tonggak perjuangan umat paling strategis. Dalam konteks lebih luas, perintah hijrah bukan hanya secara seremonial bagi Nabi, tetapi

³⁶Boedi Abdullah, *Peradaban Pemikiran Ekonomi Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2010. h. 39.

menjadi medium pembelajaran bagi umat Islam untuk melakukan perubahan, baik perubahan fisik maupun non fisik, seperti perubahan mental dan perilaku yang lebih baik dan terpuji.³⁷

Usaha- usaha untuk melakukan perbaikan, terutama untuk memperbaiki kualitas individual anak bangsa. Keterbelakangan umat manusia harus di sikapi lebih arif dengan melakukan hijrah individual dengan membenahi kepribadian menuju perbaikan moral keluarga dan masyarakat bangsa.³⁸

Proses hijrahnya Nabi dari Mekah ke Madinah mensyiratkan multiinterpretasi yang sepatutnya di aktualisasikan dalam konteks kekinian dan kedisinian. Makna filosofis dan aplikasi hijrah tersebut dalam beberapa pemahaman berikut:

Pertama, dimensi hijrah dari kejahiliyahan menuju pencerahan.

Kedua, hijrah secara universal dapat di tafsirkan sebagai proses perubahan atau berhijrah dari sistem otoriter, era keterkungkungan menuju keterbukaan dan kebebasan.

Ketiga, Hijrah sepatutnya di maknai sebagai ikhtiar untuk hijrah dari keterbelakangan menuju kondisi yang lebih maju dan dinamis. Keterbelakangan dalam konten tersebut melingkupi keterbelakangan secara individual atau keterbatasan SDM. Dalam hal ini keterbelakangan

³⁷*Ibid*, h. 40.

³⁸*Ibid*.

bangsa- bangsa yaitu dalam mensejahterakan masyarakatnya dalam bidang ekonomi menuju kehidupan yang lebih layak dan sejahtera.³⁹

Program transmigrasi yang menurapkan program pemerintah memiliki keterkaitan dengan hijrah yang artinya pindah dari tempat satu ke tempat lainnya seperti yang di nyatakan dalam (QS. An-Nisa : 100):

﴿وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرْغَمًا كَثِيرًا وَسَعَةً

“Barang siapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang luas dan rezeki yang banyak.” (QS. An-Nisa : 100).⁴⁰

Dalam ayat tersebut Allah telah berjanji bahwa orang yang berhijrah di jalan Allah akan mendapatkan dua hal yaitu rezeki yang banyak dan kelapangan.

Sebenarnya dunia telah melihat kebenaran janji itu bahkan akan senantiasa menyaksikan bagaimana keadaan orang yang berhijrah menyertai Rasulullah SAW sebelum mereka adalah orang-orang yang tidak memiliki kedudukan dalam sejarah namun manakala mereka mau meninggalkan kampung halamannya, bahkan kesayangannya untuk berhijrah maka Allah membukakan mereka pintu- pintu kemenangan.⁴¹

Sebagaimana program pemerintah yaitu transmigrasi yang bertujuan untuk mensejahterakan Masyarakat dengan perpindah dari tempat yang satu ke tempat yang lain dengan membawa kebudayaan

³⁹Ibid, h. 41.

⁴⁰Agus Hidayatulloh, *AL WASIM: Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Perkata*,.... h. 94.

⁴¹ Ahmad Nayar, *Islam Alami Aman*,
<http://pesugihanislami99.blogspot.com/2013/05/berhijrah-di-jalan-allah.html> (Online pada hari sabtu 21 Mei 2016 Pada Pukul 20.00 Wib)

masing- masing khususnya budaya bekerja banyak di antaranya yang mendapatkan kelapangan dari tersesat kepada petunjuk dan dari miskin ke kaya (sejahtera).

Seperti yang di lakukan penduduk jawa yang mayoritas bersuku jawa dan beragama Islam bertransmigrasi ke pulau kalimantan yaitu di Pangkoh IX Desa Purwodadi Kec. Maluku Kab. Pulang Pisau, banyak di antaranya mendapatkan pintu kelapangan rezeki yang di janjikan oleh Allah SWT tentunya dengan membawa budaya kerja dan cara yang di miliki untuk mencapai kesejahteraan ataupun kesuksesan.

Kesimpulannya, spirit hijrah dalam konteks kekinian dan kedisinian dalam hal ini yaitu semangat mensejahterakan dirinya dan masyarakat dalam bidang ekonomi pada khususnya menuju kehidupan yang lebih layak dan sejahtera.

3. Teori Jiwa Bangsa

Budaya merupakan seperangkat nilai-nilai luhur sebagai hasil adanya interaksi manusia dengan lingkungan alam dan lingkungan sosialnya yang telah terbangun sejak ribuan tahun silam. Nilai-nilai luhur yang telah menjiwai sebuah bangsa dan masyarakat. Sehingga kebudayaan sangat mewarnai sekaligus memberi karakter pada jiwa suatu bangsa (*volkgeist*). Budaya menjadi cerminan nilai kejiwaan yang merasuk ke dalam setiap celah kesadaran dan aktivitas hidup manusia. Oleh sebab itu, sistem budaya sangat berpengaruh ke dalam pola

pikir (*mind-set*) setiap individu manusia. Manusia tidak disebut binatang karena pada dasarnya memiliki kebudayaan yang terangkum dalam sistem sosial, politik dan ekonomi serta kesadaran spiritualnya.⁴²

Budaya dalam hal ini merupakan perwujudan dari kesadaran bekerja keras dalam masyarakat (*volkgeist*). Dalam perspektif hukum, Jiwa bangsa (*volkgeist*) itulah yang menjadi sumber hukum. Seperti diungkapkannya, "*law is an expression of the common consciousness or spirit of people*", artinya hukum tidak dibuat, tetapi ia tumbuh dan berkembang bersama masyarakat (*das recht wird nicht gemacht, es ist und wird mit dem volke*). Sedangkan dalam perspektif Budaya, Budaya dalam bekerja keras tidak di buat, akan tetapi ia tumbuh dan berkembang bersama masyarakat yang menjadi dasar (*Mind-Set*) dalam berktifitas khususnya dalam bekerja. Dan falsafah merupakan produk yang menjadi dasar budaya masyarakat jawa pada khususnya.

Peran falsafah dalam suku jawa dalam bekerja pada khususnya menempati posisi yang sangat penting dalam kehidupannya misalnya "*Bokya aja ndheprok, ana kandhang wae*" (Jangan hanya diam dan duduk, di kandang saja) hal ini menisyratkan sebagai manusia jangan hanya duduk berdiam di rumah saja akan tetapi harus keluar dan bekerja untuk mencukupi kebutuhan. "*Alang-alang dudu lalin aling, marganing kautaman*": Persoalan kehidupan bukan penghambat jalan menuju kesuksesan. "*Ojo mangro mundak kendho*": Janga tergiur oleh hal-hal

⁴² Sabda Langit Group, *Membangun Nusantara dengan Budi Luhur*, <https://sabdalangit.wordpress.com/tag/volkgeist/>, (Online Pada hari Sabtu, 20 Mei 2017 Pada Pukul 21.00 WIB)

yang tampak mewah, cantik, indah, dan jangan berfikir gamang atau plin-plan agar tidak kendor niat dan semangat kerja. “*sangkan paran dumadi*” adalah manusia harus memilih dan menentukan tujuan hidupnya dengan bekal pengetahuan dan ilmu serta pemikiran dan perenungan yang mendalam guna menjalani kehidupan dengan kerja keras sebatas kemampuan tertinggi, mencari jalan yang terbaik, tanpa kenal lelah dan putus asa, serta terus belajar dan memahami kegagalan-kegagalan yang pernah di alami bilamana ada agar tidak terulang kembali.⁴³

Kesimpulannya, Jiwa Bangsa masyarakat jawa di dasari dengan falsafah yang di pegang erat dan membudaya oleh masyarakat jawa dalam menjalani kehidupan dan bekerja.

4. Teori Konsep Transmigrasi

1. Pengertian

Transmigrasi adalah perpindahan penduduk dari suatu wilayah yang padat penduduknya ke area wilayah pulau lain yang penduduknya masih sedikit atau belum ada penduduknya sama sekali. Transmigrasi di Indonesia biasanya diatur dan didanai oleh pemerintah kepada warga yang umumnya golongan menengah ke bawah. Sesampainya di tempat transmigrasi para transmigran akan diberikan sebidang tanah, rumah sederhana dan perangkat lain untuk penunjang hidup di lokasi tempat tinggal yang baru.

⁴³Taat Subekti, *Mencermati dan Memahami Falsafah Kehidupan dalam Budaya Jawa untuk Hidup Lebih Sejahtera di Masa Kini*, <https://www.linkedin.com/pulse/20141020080323-81120276-mencermati-dan-memahami-falsafah-kehidupan-dalam-budaya-jawa-untuk-hidup-lebih-sejahtera-di-masa-kini>, (Online Pada hari Sabtu, 20 Mei 2017 Pada Pukul 21.44 WIB)

Pemerintahan Negara Republik Indonesia Memfasilitasi penduduk Indonesia melalui program pemerintah yaitu Transmigrasi, hal ini bertujuan untuk mengurangi kemiskinan dan kepadatan penduduk di pulau jawa pada khususnya, memberikan kesempatan bagi orang jawa yang mau bekerja dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja untuk mengelolah sumber daya di pulau- pulau lain dengan dasar hukum yang di gunakan untuk program ini adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketransmigrasian.

44

2. Faktor- faktor Transmigrasi

- a. Faktor kependudukan, Indonesia mengalami permasalahan diantaranya persebaran penduduk yang tidak merata. Penduduk Indonesia 61,1% tinggal di Pulau Jawa dan Madura; sedang luas pulau Jawa dan Madura hanya 6,9% dari luas seluruh wilayah Indonesia. Jelas bahwa Pulau Jawa berpenduduk sangat padat, sedang pulau – pulau lain berpenduduk sedikit. Oleh karena itu, paerlu adanya pemerataan melalui program transmigrasi.
- b. Faktor ekonomi, sebagian besar penduduk Indonesia bekerja disektor pertanian, sedang para petani di Jawa rata – rata hanya memiliki lahan 0,3 hektar. Idealnya petani paling sedikit harus memiliki 2 hektar lahan.

⁴⁴H.J Hereen, *Transmigrasi di Indonesia*, Jakarta : PT.Gramedia, 1979, h. 15.

- c. Faktor lain dilaksanakannya transmigrasi adalah karena bencana alam, daerah rawan terhadap bencana alam, daerahnya terkena proyek pembangunan misalnya akan dibangun waduk.⁴⁵

3. Tujuan Transmigrasi

Tujuan resmi program ini adalah untuk meratakan persebaran penduduk di seluruh wilayah nusantara, Untuk pertahanan dan keamanan / hankam lokal nasional, untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan memberikan kesempatan merubah nasib, Untuk mengurangi kepadatan penduduk, untuk mempertinggi kesejahteraan penduduk yang dipindahkan dan yang didatangi dan untuk menambah tenaga kerja untuk pembangunan daerah-daerah yang jarang penduduknya serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa.

Seiring dengan perubahan lingkungan strategis di Indonesia, transmigrasi dilaksanakan dengan paradigma baru sebagai berikut:

- a. Mendukung ketahanan pangan dan penyediaan papan
- b. Mendukung kebijakan energi alternatif (bio-fuel)
- c. Mendukung pemerataan investasi ke seluruh wilayah Indonesia
- d. Mendukung ketahanan nasional pulau terluar dan wilayah perbatasan
- e. Menyumbang bagi penyelesaian masalah pengangguran dan kemiskinan.⁴⁶

⁴⁵Anugrah Romadon, Transmigrasi, <http://anugrahromadon4b.blogspot.co.id/2015/06/transmigrasi.html> (Online Pada Hari Senin, 12 Juni 2017 Pada Pukul 24.44 WIB)

Kesimpulannya, transmigrasi tidak lagi merupakan program pemindahan penduduk, melainkan upaya untuk pengembangan wilayah dan tercapainya tujuan pemerintah yaitu adanya keseimbangan jumlah penduduk, perluasan kesempatan pekerjaan dan pendidikan.

C. Kerangka Pikir dan Pertanyaan Penelitian

1. Kerangka Pikir

Dalam suatu kehidupan bermasyarakat di daerah transmigran, di daerah ini berkumpul dan bertemunya beberapa golongan etnik dimana setiap anggotanya akan memainkan peran sebagai pengungkapan akan kedudukannya sebagai makhluk sosial yang saling berinteraksi. Peran-peran yang dilakukan itu berwujud pola-pola tindakan yang bisa mewakili eksistensinya baik sebagai individu maupun kelompok masyarakat tertentu.

Berbicara tentang pola-pola tindakan yang terwujud dalam interaksi sosial atau kehidupan bermasyarakat, kiranya kita tidak dapat terlepas dari dua faktor yang penting yaitu sikap dan sistem nilai budaya. Kedua faktor itu bisa mempengaruhi pola tindakan manusia baik secara langsung maupun melalui pola-pola cara berfikir.

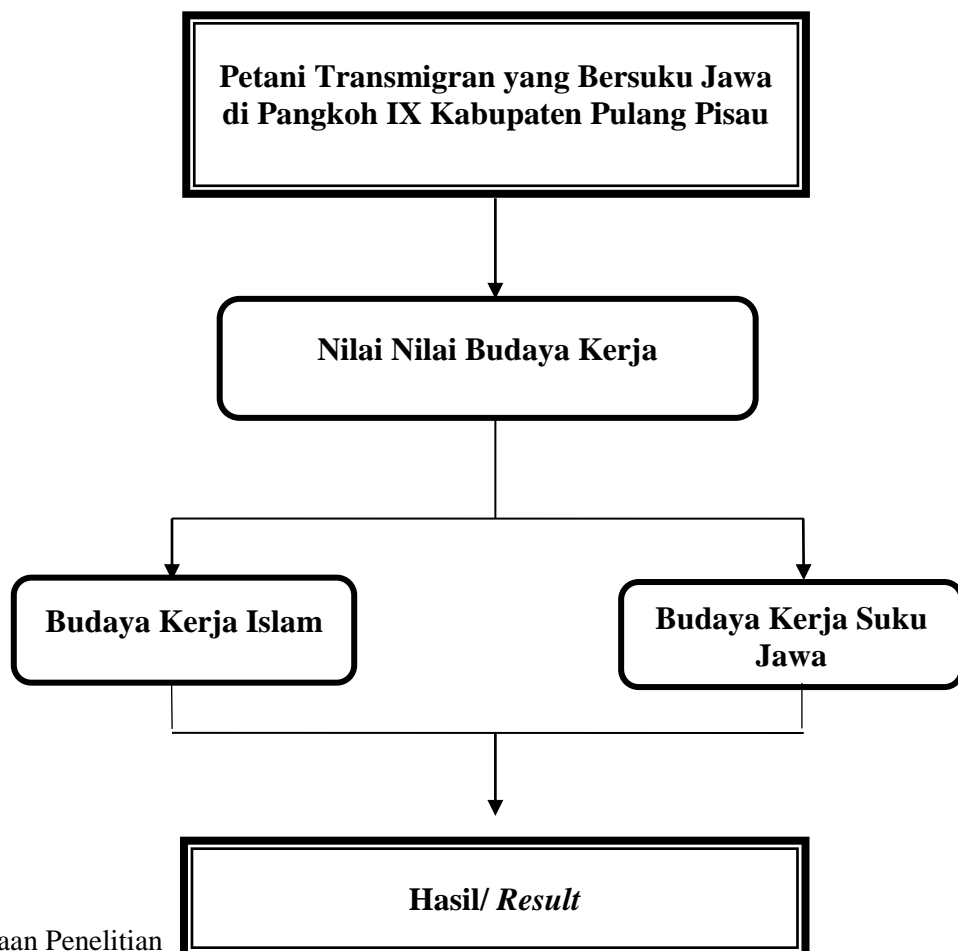
Sistem nilai budaya ialah suatu rangkaian konsepsi-konsepsi abstrak yang hidup dalam alam pikiran sebagai besar dari warga suatu masyarakat, mengenai apa yang harus dianggap penting dan berharga, dan

⁴⁶Satria Efendi, Makalah Transmigrasi, https://fendygoo.blogspot.co.id/2014/07/makalah-transmigrasi_7.html (Online Pada Hari Senin, 12 Juni 2017 Pada Pukul 01.15 WIB)

apa yang dapat di anggap remeh dan tak berharga dalam hidup. Dengan demikian sistem nilai budaya ini selain berfungsi sebagai suatu pedoman sekaligus sebagai pendorong kelakuan/tindakan manusia dalam hidup dan bekerja.

Kerangka pikir budaya kerja masyarakat transmigran terdapat pada skema di bawah ini:

Bagan 2: Kerangka Pikir



Pertanyaan Penelitian

Budaya Kerja Petani Transmigran di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau dalam meningkatkan taraf hidup:

1. Bagaimana budaya kerja petani transmigran yang bersuku jawa di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau yang bekerja sebagai petani ?
2. Bagaimana tips/Rahasia petani transmigran di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau dalam meningkatkan taraf hidup?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian di laksanakan selama 1 tahun dan terbagi menjadi 3 tahapan, yaitu sebagai berikut:

1. Delapan bulan pertama adalah tahapan persiapan, penyusunan, dan seminar proposal yaitu terhitung sejak di setujuinya judul skripsi pada tanggal 10 Juni 2016 sampai di seminarkannya proposal pada tanggal 21 Februari 2017
2. Setelah melakukan revisi seperlunya di lanjutkan dengan Dua bulan kedua adalah melaksanakan tahapan penelitian yang meliputi penggalan, penyajian, dan analisis data yang di mulai sejak 29 Maret 2017 sampai dengan 5 Mei 2017.
3. Satu bulan selanjutnya adalah tahapan pelaporan hasil penelitian dan konsultasi serta munaqasyah skripsi yaitu sejak Mei 2017 Sampai di munakaqasyahkannya yaitu pada tanggal 5 Juni 2017.

Adapun tempat pelaksanaan penelitian ini, di laksanakan di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau, dan Peneliti memelih untuk melakukan penelitian di tempat tersebut karena peneliti ingin mengetahui bagaimana budaya kerja masyarat transmigrasi yang bersuku jawa dalam mingkatkan taraf hidup setelah berjihrah atau bertransmigrasi dari pulau jawa ke kalimantan yaitu di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau yang bekerja sebagai petani pada khususnya.

B. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian yang penulis gunakan adalah dengan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian Kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang di maksud untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian di lakukan. Penentuan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu yang dipilih secara sengaja dengan pertimbangan informan yang dipilih dianggap mampu memberikan informasi yang dibutuhkan.⁴⁷

Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini di maksudkan untuk mengetahui dan menggambarkan adanya secara jelas dan rinci bagaimana Budaya Petani Transmigran yang bersuku jawa di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau yang bekerja sebagai petani.

D. Objek dan Subjek Penelitian

Adapaun objek dalam penelitian ini adalah budaya kerja petani transmigran yang bersuku jawa di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau yang bekerja sebagai petani.

Adapun subjek dalam penelitian ini adalah para petani transmigran yang bersuku jawa. Adapun Kriteria yang akan di jadikan Subjek dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Subjek penelitian beragama Islam

⁴⁷Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003, h. 309.

2. Terbukti kependudukannya, memiliki KTP setempat.
3. Bersuku jawa.
4. Memiliki indikator sebagai orang yang sukses/berhasil dalam meningkatkan taraf hidup.
5. Bisa dan mampu di wawancarai serta di observasi mengenai budaya kerja petani transmigran.

Tabel 2
Data Subjek Penelitian

No	Nama	Umur	Pekerjaan	Lama di Pangkoh	Tingkat Taraf Hidup
1	Kasmin	47 tahun	Tani Karet	32 tahun terhitung sejak tahun 1985	Memiliki 3 hektar pohon karet, selain bertani juga melakukan kegiatan berdagang/ jual beli (karet).
2	Muklas	38 tahun	Tani Ternak, Karet dan sawit	32 tahun	Memiliki 4 hektar tanah yaitu 2 hektar kebun sawit, 1 hektar kebun karet dan 1 hektar khusus pakan ternak yang berjumlah 12 ekor sapi dengan jenis lokal, simental dan brahman serta tanaman palawija dan memiliki anak berumur 9 tahun (SD).
3	Bikan	50 tahun	Tani Sait dan Karet	32 tahun	Memiliki 4 hektar tanah yaitu 2 hektar kebun sawit dan 2 hektar kebun karet dan bapak bikan menyekolahkan anak-anaknya masing-masing SMP DAN MAN.
4	Purwo	48 tahun	Tani Karet	32 tahun	Memiliki 3 hektar kebun karet dan selain bertani karet juga melakukan kegiatan

					penanaman palawija dan memiliki anak-anak yang sudah lulus menempuh pendidikan sarjana.
5	Suyono	38 tahun	Tani Karet dan Sawit	32 tahun	Memiliki 4 hektar tanah yaitu 2 hektar kebun sawit dan 1 hektar kebun karet serta 1 hektar tanaman untuk palawija dengan sedikit ternak sekitar 4 ekor sapi lokal dan seorang anak yang berumur 8 tahun (SD).
6	Sholehan	54 tahun	Tani Karet	32 tahun	Memiliki 3 hektar kebun karet produktif dan selain bertani juga melakukan kegiatan pemeliharaan ternak kambing dan sapi serta memiliki anak yang sudah berkeluarga
7	Sabar	55 tahun	Tani Sawit	32 tahun	Memiliki 4 hektar kebun sawit dan merupakan Ketua Gapoktan Pangkoh IX serta memiliki 2 orang anak yang sudah menamatkan pendidikannya S1 dan S2.
8	Yapawira	56 tahun	Tani Karet	32 tahun	Memiliki 2 hektar kebun karet dan 1 hektar khusus tanaman palawija serta memiliki beberapa hewan ternak yaitu sapi, memiliki anak yang sudah berkeluarga semua dengan tamatan pendidikan SMA.
9	Suwandi	58 tahun	Tani Sawit dan Karet	32 tahun	Memiliki 2 hektar kebun sawit dan 1 hektar kebun karet dan selain bertani juga

					berdagang sembako serta memiliki beberapa ternak yaitu sapi dan memiliki anak yang sudah berkeluarga dengan tamatan pendidikan sarjana.
10	Sukino	48 tahun	Tani Karet	32 tahun	Memiliki 2 hektar karet dengan kualitas natalia dan 1 hektar kebun palawija serta memiliki beberapa ekor ternak sapi. Dan bapak sukino memiliki 2 Orang Anak yaitu tamatan SMA dan masih bersekolah di MAN Maluku.

Masyarakat transmigran yang bersuku jawa di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau dengan mayoritas bekerja sebagai petani, maka dari itu sengaja di pilih sebagai sumber data, karena masyarakatnya juga secara mayoritas memeluk agama Islam. Sehingga, keberadaannya dapat di kaitkan dengan beberapa aspek dalam istilah berhijrah atau muhajirin dan konteks transmigransi sejahtera/ sukses menerapkan budaya kerjanya dalam aspek pertanian pada khususnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan tehnik sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan mengadakan pengamatan secara langsung di lapangan untuk mengetahui masalah dan keadaan yang sebenarnya terhadap yang di teliti. Melalui tehnik ini penulis melakukan pengamatan

dalam berbagai hal yang berkenaan dengan subjek penelitian maupun data yang ingin di kumpulkan.⁴⁸ Hal ini hampir sama juga di kemukakan sutrisno hadi, yang di maksud dengan tehnik observasi ialah pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena- feniomena yang di teliti.⁴⁹

Adapun observasi yang di lakukan ialah melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan masyarakat yaitu kegiatan bertani pada khususnya yaitu terhitung sejak 13 Mei 2016, yaitu melakukan pengamatan dan mendatangi kantor Desa Purwodadi Pangkoh IX dengan meminta berkas- berkas yang berkaitan yaitu berupa keadaan ekonomi, jumlah penduduk, jenis pekerjaan dan geografis.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang di lakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan pengungkapan pertanyaan-pertanyaan pada para responden.⁵⁰ Dalam hal ini peneliti akan mendapatkan sumber informasi untuk memperoleh data yang di perlukan berdasarkan pedoman wawancara yang membantu peneliti agar tetap fokus pada topik yang di teliti, guna mengumpulkan data tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan penelitian.

⁴⁸Joko subagyo, *Metode Penelitian dalam teori dan praktek*, Jakarta: PT.Asdi Mahastya, 2004, h. 39.

⁴⁹Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, Yogyakarta: Yasbit Fak. Psikologi UGM, 1989, h. 136.

⁵⁰Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*,.... h. 39.

3. Dokumentasi

Tehnik ini di gunakan untuk mengumpulkan dokumen, dan catatan catatan tertulis serta mempelajari secara seksama tentang hal- hal yang berkaitan dengan data yang di perlukan.

Adapun dokumentasi padah hal ini adalah meminta berkas- berkas ke kantor Desa berupa statistik kependudukan dan profil Desa yaitu seluk beluk keadaannya serta melakukan foto- foto kegiatan Masarakat Pangkoh IX Desa Purwodadi Kec. Maluku Kab. Pulang Pisau.

F. Metode Pengabsahan Data

Pengolahan data dilakukan untuk mendapatkan keabsahan atau kevalidan data. Untuk memperoleh keabsahan tersebut, peneliti melakukan pengujian terhadap berbagai sumber data yang didapat dengan menggunakan metode *triangulasi*. Metode *triangulasi* itu sendiri menurut Moleong adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memerlukan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pemeriksaan atau sebagai perbandingan terhadap data.⁵¹

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Hal itu dapat dicapai melalui: (1) membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, (2) membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi, (3) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi

⁵¹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdarya, 2001, h. 178.

penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, (4) membandingkan keadaan dan perspektif seseorang berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan, dan orang pemerintahan, (5) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.⁵²

Dari kelima teknik di atas yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini lebih ke pada poin pertama dan keempat.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut patton yang di kutip oleh moleong adalah “Proses mengatur urutan data, mengorganisasikanya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan urutan dasar”.⁵³ Dalam menganalisa data ini, ada beberapa langkah yang peneliti lakukan yakni sebagai berikut:

1. *Collection* (Pengumpulan data) yaitu proses pengambilan dan pengumpulan data sebanyak banyaknya yang berhubungan dengan objek penelitian.
2. *Data Display* atau penyajian data ialah data yang di dapat dari kaneh peneliti tanpa menutupi kekurangan atau kelemahan.
3. *Data Reduction* atau pengurangan data ialah data yang di peroleh dari kaneh penelitian dan setelah dipaparkan apa adanya maka di anggap lemah dan kurang valid dihilangkan.

⁵²*Ibid*, h. 179.

⁵³*Ibid*, h. 103.

4. *Data Conclusion* atau penarikan kesimpulan yakni membuat kesimpulan dengan melihat kembali pada reduksi data dan display data sehingga kesimpulan yang di ambil tidak menyimpang dari data yang di analisis.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ANALISIS

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah Lahirnya Pangkoh IX Desa Purwodadi

Desa Purwodadi Berasal dari program pemerintah yaitu program transmigrasi pada tahun 1985 di bangun perumahan transmigrasi UPT pangkoh IX Blok E muara adalah jenis transmigrasi lokal yang merupakan pindahan relokasi dari beberapa Desa yang berada di wilayah Kecamatan Pandih Batu Kabupaten Kapuas.

Setelah terlepas dari bimbingan departemen transmigrasi terbentuk sebuah desa dengan nama Desa Purwodadi dari asal mula kata Purwo itu hutan Dadi itu jadi artinya hutan yang jadi Desa. Desa purwodadi berdiri pada tahun 1990 pada waktu di pimpin oleh Bapak Mulyono sebagai Kepala Desa pada waktu itu dan menjadi Desa Devenitip.

2. Visi dan Misi Desa

a. Visi

Meningkatkan keberdayaan masyarakat Purwodadi dalam mengelola sumber daya dengan pelebagaan proses pembangunan yang partisipatif, berkeadilan, berwawasan lingkungan, gender dan berkelanjutan menuju masyarakat yang mandiri dan sejahtera, serta mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi Kepala Desa sebagaimana rumusan dimuka, maka dirumuskan misi (beban kinerja yang harus dilaksanakan) sebagai berikut :

- 1) Mewujudkan pemerintahan Desa yang efektif ,efesien,dan egaliter
- 2) Membangun ,memfungsikan dan terpeliharanya sarana dan prasarana sosial ekonomi masyarakat.
- 3) Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan /institusi sosial ekononi masyarakat.
- 4) Menyediakan sarana dan prasarana penunjang pemerintahan desa
- 5) Meningkatkan kemampuan desa dalam membiayai pemerintahan dan pembangunan
- 6) Menciptakan rasa aman, tentram, dalam suasana kehidupan desa yang demokratis dan agamis.

3. Keadaan Geografis Pangkoh IX Desa Purwodadi

Desa Purwodadi merupakan salah satu Desa yan terletak di antara gambut di sebelah selatan Ibu Kota Kabupaten Pulang Pisau. Desa Purwodadi terdiri dari 5 RW dan 26 RT dengan jumlah penduduk 2475 dan 725 KK.

Desa Purwodadi mempunyai luas wilayah seluas 14.041 km², dengan Iklim Desa seperti Desa lainnya yaitu iklim kemarau dan penghujan, hal tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap pola tanam yang ada di Pangkoh IX Dsesa Purwodadi Kecamatabn Maluku.

Batas Desa sebelah utara berbatasan dengan Desa Sei Baru, sebelah selatan berbatasan dengan Desa Kanamit Jaya, sebelah timur berbatasan dengan Desa Kenamit, dan sebelah barat berbatasan dengan Desa Wono Agung. Akses jalan untuk menuju Pangkoh IX Desa Purwodadi dari kota Palangka Raya sangat baik dan dapat di tempuh dengan waktu hanya 2 Jam dan 30 Menit dari Kabupaten Pulang Pisau.

4. Kependudukan

a. Tingkat Pendidikan Masyarakat

Tabel 3: Tingkat Pendidikan Masyarakat

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah(Orang)
1	Buta Huruf	9
2	Tidak Sekolah	27
3	Pra Sekolah	167
4	Tamat SD/ Sederajat	1085
5	Tamat SLTP/ Sederajat	603
6	Tamat SMA/ Sederajat	501
7	Tamat D1 , D2 ,D	12
8	Sarjana/S1/S2	71

Tingkat pendidikan sebagian Masyarakat Transmigran memang tergolong berpendidikan rendah akan tetapi memiliki cita- cita yang sangat mulia yaitu ingin menyekolahkan anaknya setinggi- tingginya dan hal ini terbukti dengan banyaknya tamatan S1 dan sesuai dengan julukannya kampung pelajar karena semua sekolah ada, yaitu dari

SD, SMP, SMA dan kegemaran pemudanya untuk melanjutkan sekolahnya hingga ke jenjang perkuliahan.

b. Jumlah Penduduk

Tabel 4: Jumlah Penduduk

NO	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki- Laki	1.291
2	Perempuan	1.184
3	Kepala Keluarga	725

Jumlah penduduk saat ini merupakan Arsip Desa Purwodadi Pangkoh IX pada akhir pencatatan 31 Desember 2016.

c. Jumlah Penduduk Menurut Umur

Tabel 5: Jumlah Penduduk Menurut Umur

NO	Umur (Tahun)	Jumlah (Jiwa)
1	0-6	167
2	7-15	380
3	16-60	1.698
4	60+	230
Jumlah		2.475

Jumlah penduduk di Pangkoh IX banyak pada usia produktif yaitu 1.698 Jiwa yang mana masing- masing ada yang berpekerjaan sebagai Petani, PNS, Buruh dan pelajar.

d. Keadaan Ekonomi

Tabel 6: Keadaan Ekonomi

Petani (Orang)	Pedagang (Orang)	PNS (Orang)	Tukang/Jasa (Orang)	Lain- Laiin
980	74	30	86	1364
39,60%	2,99%	1,21%	3,47%	52,73%

Mayoritas masyarakat transmigran bekerja sebagai petani dan sebagai sampingan/ dobel kerja yaitu buruh, hal ini di karenakan keadaan iklim Pangkoh IX yang sangat bagus untuk pertanian yaitu palawija maupun sawit dan karet.

e. Lembaga Kemasyarakatan

Tabel 7: Lembaga Kemasyarakatan

NO	Lembaga Kemasyarakatan	Jumlah
1	Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga	1
2	Karang Taruna	1
3	Gapoktan	1
4	Kelompok Tani	20
5	Hansip dan Linmas	16

Lembaga kemasyarakatan mensyaratkan keaktifan dari setiap masyarakatnya, yaitu agar tercipta keindahan, kerukunan, keamanan dan yang tidak kalah penting adalah kesejahteraan. Kelompok tani merupakan lembaga kemasyarakatan yang terbanyak, hal ini menandakan bahwa keinginan masyarakat transmigran untuk maju

bersama, meningkatkan taraf hidup bersama sangatlah tinggi khususnya dalam bidang pertanian, sehingga lembaga kemsayarakatan merupakan wadah untuk saling berbagi maupun menerima informasi dalam bidang pertanian, agar apa yang di upayakan selama ini yaitu sejahtera dapat tercapai dengan baik dan semaksimal mungkin.

5. Perekonomian Pangkoh IX Desa Purwodadi

Struktur perekonomian Pangkoh IX Desa Purwodadi masih di dominasi oleh sektor- sektor yang berbasis kekayaan alam yakni sektor pertanian khususnya karet dan sawit. Besaran basis ini dapat kita lihat dari jumlah penduduknya yang berprofesi sebagai petani yaitu 980 jiwa/ 39,60% dari jumlah penduduk.

Sektor pertanian adalah salah satu sektor utama penompang pembangunan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja di Desa Purwodadi, kondisinya masih perlu mendapat perhatian khusus karena ada beberapa kendala yang cukup kompleks, yaitu naik turunnya harga jual hasil panen para petani karet maupun sawit, untuk itu perlu perhatian khusus dari pemerintah Kabupaten untuk mengatasi hal itu.

B. Pemaparan Data

1. Budaya kerja petani transmigran yang bersuku jawa di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau

1) K



Gambar 1. Wawancara dengan Bapak Kasmin
Kasmin (47 tahun) Jl. Sukajadi III, ada beberapa pertanyaan

yang peneliti berikan, yaitu berkaitan tentang kedisiplinan dalam bekerja. Dalam hal ini Bapak Kasmin mengatakan:

“ohhh ngehh.... ya kalo kita ini liburnya tiap hari jum’at oleh karna jum’atan dadi mepet. Selain hari itu tiap hari ngeh tetep kerja (menoreh)”⁵⁴ (Ohhh Iya... ya kita ini libur tiap hari jum’at oleh karna ibadah Shalat jum’at jadi mepet. Selain hari itu ya tetap kerja)

⁵⁴Wawancara dengan Kasmin mengenai Budaya kerja pada tanggal 29 Maret 2017

Menurut perkataan Bapak Kasmin bahwa dalam bekerja hampir setiap hari di lakukan, terkecuali hari jum'at di karenakan waktunya dalam bekerja terlalu mepet dengan Ibadah shalat jum'at dan di takutnya mengganggu/ waktu Ibadah Shalat jumatnya terlewatkan. Kemudian peneliti bertanya kembali ke Bapak Kasmin mengenai alat dan media yang di gunakan dalam bekerja. Bapak Kasmin menuturkan:

*“Dereng tasik manual... Kados pundi alat sadap Peso niku... cara pemeliharane ngeh tasek manual sedoyoo... Transpotte mawon ngeh kaleh motor”*⁵⁵ (Belum masih manual... seperti alat menyadap berbentuk pisau itu.. cara pemeliharaannya juga masih manual semua.. transpotasinya makai motor)

Berdasarkan penuturan Bapak Kasmin alat yang di gunakan masih tradisional dan dalam pemeliharaanpun masih tradisional tetapi dalam media transportasi sudah moderen yaitu menggunakan motor. Kemudian peneliti menggali lebih dalam dengan memberikan pertanyaan yaitu seberapa sering berkonsultasi dan apasaja yang di konsultasikan. Bapak Kasmin menjelaskan bahwa :

*“Memang sering mawon niku kulo usahakne kaleh konco petani masalah kegiatan sak derenge maune kito berhasil sampek sakniki wontene berhasil. Wontene kelompok tanine kulo ngeh bidang karet seng sering di bicaraken”*⁵⁶ (Memang sering saja itu saya usahakan sama teman petani masalah kegiatan sebelum kita behasil sampai kita bisa berhasil sampai saat ini. Adanya kelompok tani saya ya bidang karet yang di bicarakan)

⁵⁵Wawancara dengan Kasmin mengenai Budaya kerja pada tanggal 29 Maret 2017

⁵⁶Wawancara dengan Kasmin mengenai Budaya kerja pada tanggal 29 Maret 2017

Bapak Kasmin menjelaskan, dalam bekerja memang sering berkonsultasi dengan teman sepekerjaan yaitu berkaitan dengan permasalahan karet sehingga pengetahuan dalam bertani dapat memberikan efek kesejahteraan di karenakan komunikasi yang baik antar masyarakat. Peneliti menegaskan kembali dengan memberikan pertanyaan mengenai seberapa sering dalam bergotong royong. Bapak Kasmin mengungkapkan:

“ Nek gotong royong waktu kito membikin pelaksanaan tanaman karet niku setiap satu minggu satu kali, caranya membikin tanaman karet bisa jadi sampek sakniki kaleh konco sak kelompok tani ”⁵⁷ (Kalo gotong royong waktu kita membuat tanaman karet itu setiap satu minggu satu kali, caranya membuat tanaman karet bisa menghasilkan/maksimal dengan kelompok tani)

Berdasarkan ungkapan Bapak Kasmin, dalam bertani memang sering berkonsultasi dan bergotong royong dengan anggota kelompok taninya, sehingga sikap keterbukaan yaitu siap menerima dan memberi informasi sangat kental dan hal itu berdampak terhadap cara kerja dan hasilnya, maka tidak heran bahwa Bapak kasmin saat ini merasa bahwa dirinya sukses/berhasil.

⁵⁷Wawancara dengan Kasmin mengenai Budaya kerja pada tanggal 29 Maret 2017

2) M



Gambar 2. Wawancara dengan Bapak Muklas
Bapak Muklas (38 Tahun) warga purwodadi Jl. Sukajadi II,

beberapa pertanyaan serupa yang ditanyakan pada subjek sebelumnya, terkait dengan kedisiplinan dalam bekerja. Dalam hal ini Bapak Muklas mengatakan:

“Tiap dino yo neng sawah, seng pasti yo ngarite. Nek ra ngono opo seng di arepne ora iso keturutan”⁵⁸ (Setiap hari ya ke sawah, yang pasti ya mencari rumput, kalo tidak seperti itu apa yang kita inginkan tidak akan tercapai)

Menurut pernyataan Bapak Muklas memang dalam waktu bekerja setiap hari di lakukannya, selain bekerja di sawah yaitu menoreh karet dan memanen sawit, Bapak Muklas juga mencari rumput untuk ternak hal ini tentunya membutuhkan tenaga yang tidak sedikit yaitu rutin menoreh karet di pagi hari dan mencari rumput untuk ternak di siang atau sore hari yang jumlahnya tidak sedikit yaitu

⁵⁸Wawancara dengan Muklas mengenai Budaya kerja pada tanggal 29 Maret 2017

12 ekor. kemudian peneliti kembali bertanya mengenai alat yang di gunakan dalam bekerja. Bapak muklas mengemukakan:

“Yo.. seng biasa wae seng ge deres, mesinne ge babat karo angkut angkut traktor kuwi nek seng di angkut abot”⁵⁹ (Ya.. yang biasanya saja buat menoreh, mesinnya buat membabat sama angkut- angkut kayak traktor itu kalau yang di angkut berat)

Bapak Muklas mengemukakan, bahwa dalam bekerja memang masih menggunakan tradisional tetapi menurut observasi peneliti dalam mode pemeliharaan memang sudah moderen yaitu dengan menggunakan mesin yaitu pemotong rumput serta transpotrasi dan pengelolaan juga menggunakan mesin yaitu motor dan traktor. Kemudian peneliti kembali bertanya berkaitan dengan seberapa sering berkonsultasi dengan teman sepekerjaan dan apasaja yang di bicarakan. Kemudian Bapak Muklas menjawab:

“Yo tau ngonolah.. pas awal- awal disek sak durunge nanam karet opoo ternak iki yo lumayan hasile sering ngrobrol- ngobrol bibit seng apik”⁶⁰ (Ya pernah gitulah.. Pada saat awal-awal dulu sebelum menanam karet apa menernak ini pengen tahu yang hasilnya lumayan jadinya sering ngobrol- ngobrol bibit yang baik)

Bapak Muklas mengungkapkan, bahwa dalam berkonsultasi dengan teman sepekerjaan sering di lakukannya saat awal- awal mengerjakan pertanian karet dan sawit khususnya yaitu saat mulai pembukaan lahan dan penanaman agar dapat mendapatkan hasil yang maksimal dan tidak menyesal di kemudian hari. Kemudian peneliti

⁵⁹Wawancara dengan Muklas mengenai Budaya kerja pada tanggal 29 Maret 2017

⁶⁰Wawancara dengan Muklas mengenai Budaya kerja pada tanggal 29 Maret 2017

kembali memberikan pertanyaan yang berkaitan yaitu berkaitan dengan seberapa sering bergotong royong. Bapak Muklas mengatakan, demikian:

“Nek gotong royong yo hampi gak tau, kadang- kadang nek saiki tergantung masalahe ”⁶¹ (Jikalau gotong royong ya hampir tidak pernah kalau sekarang, terkadang kalau saat ini tergantung masalahnya)

Bapak Muklas mengatakan, bahwa memang dalam bergotong royong bapak muklas cenderung jarang melakukannya akan tetapi apabila ada terjadi masalah/ tuntutan pekerjaan yang harus di kerjakan secara bersama- sama maka Bapak Muklas dan masyarakat sekitar secara sepakat bersama- sama untuk bergotong royong.

3) B

Gambar 3.
Wawancara dengan Bapak Bikan



⁶¹Wawancara dengan Muklas mengenai Budaya kerja pada tanggal 29 Maret 2017

pak Bikan (50 Tahun), mengenai kedisiplinan dalam bekerja, Bapak

Bikan mengatakan:

*“Kadang kadang yo libur mas.. nek waktune sibuk yo libur”*⁶²
(Kadang- kadang ya libur Mas... Kalau waktunya ada kesibukan lain ya libur)

Bapak Bikan mengatakan, bahwa pekerja sebagai petani sawit dan karet tidak terikat oleh waktu, terkadang Bapak Bikan meliburkan diri tidak ke sawah jikalau ada kesibukan lain. Tetapi jika tidak ada kesibukan lain maka tiap hari berangkat ke sawah apapun akan di kerjakannya mengingat Bapak Bikan memiliki kebun karet dan sawit yang tidak sedikit di lahan yang beliau miliki. Kemudian peneliti kembali bertanya berkaitan dengan alat yang di gunakan dalam bekerja. Bapak Bikan mengungkapkan:

*“Yo urung mas, tapi ngeh transpotasine kaleh mesin potong rumput”*⁶³ (Ya belum Mas, tetapi ya transpotasinya itu sama mesin potong rumput)

Menurut ungkapan Bapak Bikan bahwa alat yang di gunakan masih menggunakan cara tradisional saat memanen pada khususnya. Tetapi pada saat perawatan menggunakan mesin rumput dan motor sebagai transpotasinya/ angkutannya. Setelah itu peneliti kembali bertanya pada Bapak Bikan berkaitan dengan seberapa sering Bapak Bikan berkonsultasi dan berkenaan dengan permasalahan apa. Kemudian Bapak Bikan mengatakan demikian:

⁶²Wawancara dengan Bikan mengenai Budaya kerja pada tanggal 30 April 2017

⁶³Wawancara dengan Bikan mengenai Budaya kerja pada tanggal 30 April 2017

*“Engak pernah mas, mung ngobrol- ngobrol seng pengalaman apik di jumuk. tapi nek karet niku sering soale enek pembinaan”*⁶⁴ (Tidak pernah Mas, Cuma ngobrol- ngobrol yang punya pengalaman bagus ya di ambil. Tapi kalau karet itu sering soalnya ada pembinaan)

Bapak Bikan mengatakan, bahwa dalam berkonsultasi sebenarnya rutin di lakukan terkait dengan pertanian, mungkin tanggapan Bapak Bikan konsultasi adalah sesuatu yang formal akan tetapi peneliti tangkap bahwa ngobrol- ngobrol dalam persepsi Bapak Bikan termasuk konsultasi secara tidak langsung. Kemudian peneliti ingin menggali lebih dalam berkaitan dengan interaksi antar petani dan peneliti kembali bertanya ke pada Bapak Bikan berkaitan dengan seberapa sering Bapak Bikan bergotong royong. Kemudian Bapak Bikan mengungkapkan demikian:

*“Nek gotong royong disek enek Mas.. tapi saiki wes ora jalan meneh”*⁶⁵ (Kalau gotong royong dulu ada Mas... tapi sekarang sudah tidak jalan lagi)

Bapak Bikan mengungkapkan, bahwa berkaitan gotong royong memang jarang di lakukan kembali, tetapi menurut peneliti berdasarkan perkataan Bapak Bikan gotong royong di lakukan saat saat awal pembukan dan penanam lahan kemudian untuk pemanenan dan pemeliharaan sudah di lakukan secara pribadi dan pemanenannya pun apabila tidak sanggup secara individu, maka akan memperkerjaan orang lain dengan bagi hasil yang di sepakati.

⁶⁴Wawancara dengan Bikan mengenai Budaya kerja pada tanggal 30 April 2017

⁶⁵Wawancara dengan Bikan mengenai Budaya kerja pada tanggal 30 April 2017

4) P

Gambar 4.
Wawancara dengan
Bapak
Purwo



wo (48 tahun), Pertanyaan pertama peneliti ajukan berkaitan dengan waktu dan kedisiplinan dalam bekerja. Bapak Purwo mengungkapkan:

*“Tiap hari ngeh teng sabin Mas.. kecuali dino Udan”*⁶⁶ (Tiap hari ya ke sawah Mas.. Kecuali harinya hujan)

Menurut ungkapan bapak Purwo bahwa beliau selalu tiap hari berangkat ke sawah untuk menoreh sampai siang hari mengingat jumlah hektaran sawah tidak sedikit yaitu 3 hektar, selepas bekerja menoreh di lanjutkan dengan mencari pakan untuk hewan ternak.

⁶⁶Wawancara dengan Purwo mengenai Budaya kerja pada tanggal 31 April 2017

Kemudian peneliti kembali bertanya berkaitan dengan alat yang di gunakan dalam bekerja. Kemudian Bapak Purwo mengungkapkan sebagai berikut:

*“Alat seng di gunakne ngeh tasek kaleh piso.. angkutane wae kaleh motor”*⁶⁷ (Alat yang di gunakan ya masih sama pisau.. angkutannya saja memakai motor)

Bapak Purwo mengungkapkan, bahwa alat yang di gunakan dalam bekerja masih menggunakan tradisional sebagaimana piso tersebut, akan tetapi dalam mode transpotasinya sudah menggunakan moderen yaitu berupa kendaraan bermotor. Kemudian peneliti kembali bertanya berkaitan dengan seberapa sering berkonsultasi dan mengenai hal apa saja. Bapak Purwo mengatakan demikian:

*“Oh ngeh Mas,,, Paling ngobrol- ngobrol wae karo konco masalah karet nek yasinan sering”*⁶⁸ (Oh ya Mas... Paling ngobrol- ngobrol saja sama teman masalah karet, kalau pengajian yasinan/ mingguan ya sering saja)

Dapat di tarik kesimpulan bahwa Bapak Purwo dalam berkonsultasi sering di lakukannya yaitu biasa dalam pengajian malam jum’at itu berarti sedikit- dikitnya di lakukan 1 minggu sekali. Kemudian peneliti kembali bertanya yaitu berkaitan dengan ke gotong royongan di lingkungannya. Bapak Purwo menuturkan:

*“Sering nek ndisik Mas... opo meneh waktu musime kebakaran sampek bengi”*⁶⁹ (Sering kalau dulu Mas... Apa lagi waktunya musim kebakaran bahkan sampai malam)

⁶⁷Wawancara dengan Purwo mengenai Budaya kerja pada tanggal 31 April 2017

⁶⁸Wawancara dengan Purwo mengenai Budaya kerja pada tanggal 31 April 2017

⁶⁹Wawancara dengan Purwo mengenai Budaya kerja pada tanggal 31 April 2017

Berdasarkan pernyataan Bapak Purwo gotong royong sering di lakukan apa lagi saat bakar bakar, hal ini cenderung di lakukan saat musim kemarau yang mana rawan kebakaran di karenakan struktur tanah gambut dan hal ini dapat membahayakan tanaman yang ada.

5) S

Gambar 5.
Wawancara
a dengan
Bapak
Suyono



yono (38 tahun), Pertanyaan yang sama peneliti tanyakan kepada Bapak Suyono yaitu yang pertama berkaitan dengan kedisiplinan dalam bekerja. Bapak Suyono menjelaskan demikian:

“Setiap hari yo kerjo Ko... karo ngenteni sawit panen ya nanam nanam palawija”⁷⁰ (Setiap hari ya kerja Ko.... sama nungguin sawit panen ya nanam palawija)

Berdasarkan pernyataan Bapak Suyono bahwa dalam bekerja setiap hari melakukannya dan apabila ada waktu senggang Bapak Suyoo memanfaatkannya dengan menanam jenis tanaman lain yaitu

⁷⁰Wawancara dengan Suyono mengenai Budaya kerja pada tanggal 1 April 2017

palawija seperti jagung kacang tanah maupun singkong. Kemudian peneliti kembali bertanya mengenai alat yang digunakannya dalam bekerja. Bapak Suyono mengungkapkan demikian:

*“Alat seng di gunakke yo traktor... awak’e dewe sebagai petani kudu iso moderen sistime”*⁷¹ (Alat yang di gunakan ya traktor... Kita sebagai petani harus bisa moderen sistimnya)

Berdasarkan pernyataan Bapak Suyono bahwa dalam bekerja Bapak Suyono sudah menggunakan alat yang moderen dan pengetahuan dalam pertanian cukup meumpuni, hal ini di karenakan dari obrolan ringan memang Bapak suyono memang sering mengikuti pelatihan pertanian yang di adakan oleh pemerintah dan hanya beberapa orang yang di pilih dalam 1 kabupaten. Setelah itu peneliti kembali bertanya berkaitan dengan seberapa sering berkonsultasi dan mengenai apa saja. Dan Bapak Suyono mengungkapkan:

*“Sering aee.. lewat telpon juga Ko.. karo konco- konco seng ndok luar Daerah anger enek masalah, anger karo lingkungan sekitar yo sering”*⁷² (Sering saja.. lewat telpon juga Ko.. Sama teman- teman yang di luar daerah kalau ada masalah, kalau sama lingkungan sekitar ya sering)

Menurut pernyataan Bapak Suyono dalam berkonsultasi Bapak Suyono memang sering melakukannya terutama dalam bidang persawitan tidak hanya berkonsultasi Bapak Suyono juga menjadi sumber informasi mengenai pertanian oleh masyarakat sekitar.

⁷¹Wawancara dengan Suyono mengenai Budaya kerja pada tanggal 1 April 2017

⁷²Wawancara dengan Suyono mengenai Budaya kerja pada tanggal 1 April 2017

Kemudian Peneliti kembali bertanya yaitu berkaitan dengan kegotong royongan. Bapak Suyono mengatakan:

“Gotong royong jarang jarang Ko.. seng sering angger kemarau tok opo nek enek masalah jalan kuwi”⁷³ (Gotong royong kurang sering Ko.. yang sering kalau kemarau saja apalagi kalau ada permasalahan jalan itu)

Dalam bergotong royong Bapak Suyono memang di lakukan akan tetapi jarang di lakukan untuk hari hari biasa tetapi jikalau musim kemarau sering di lakukan yaitu berkaitan dengan berjaga- jaga akan sesuatu yang tidak di inginkan yaitu kebakaran lahan ataupun perbaikan jalan juga sering di lakukan.

6) S



Gambar 6.
Wawancara dengan Bapak

Sholehah

⁷³Wawancara dengan Suyono mengenai Budaya kerja pada tanggal 1 April 2017

Sholehan (54 tahun), Berkaitan dengan kegiatan sehari-hari yaitu seberapa sering dalam bekerja, Bapak Sholehan mengemukakan demikian:

“Ya... setiap dina Ko.. teka ngesuk sampek awan.. senajan libure anger udan bae,, ora isa apa- apa”⁷⁴ (Ya... setiap hari Ko.. dari pagi sampai siang.. kalau liburnya pas hujan saja,, tidak bisa apa- apa)

Berdasarkan pernyataan Bapak Sholehan bahwasanya dalam bekerja beliau rutin melakukannya setiap hari terkecuali jikalau hujan turun. Kemudian peneliti kembali bertanya kepada Bapak Sholehan mengenai alat yang di gunakan dalam bekerja. Bapak Sholehan mengungkapkan demikian:

“Seng di enggo ya kayak biasane.. anger ngerawate ya di babat bae”⁷⁵ (Yang di pakai kayak biasanya.. kalau merawatnya ya di potong pakai alat biasa juga)

Menurut pernyataan Bapak Sholehan bahwa dalam bekerja masih menggunakan alat yang tradisional tak terkecuali dalam merawat tanaman juga. Kemudian Peneliti kembali bertanya kepada Bapak Sholehan yaitu berkaitan dengan seberapa sering berkonsultasi/ berbincang dengan masyarakat sekitar mengenai pertanian. Bapak Sholehan mengungkapkan demikian:

“Sering bae Ko.. apa maning saiki akeh masalahe, teka kulitte kena virus, obatelah”⁷⁶ (Sering saja Ko.. apa lagi sekarang banyak masalah.. dari kulit karetanya terkena virus, sama obatnya)

⁷⁴Wawancara dengan Sholehan mengenai Budaya kerja pada tanggal 2 April 2017

⁷⁵Wawancara dengan Sholehan mengenai Budaya kerja pada tanggal 2 April 2017

⁷⁶Wawancara dengan Sholehan mengenai Budaya kerja pada tanggal 2 April 2017

Berdasarkan pernyataan Bapak Sholehan bahwa dalam bekonsultasi sering di lakukan namun tidak jelas intensitasnya yaitu salah satunya berkaitan dengan kulit pohon karet yang terkena virus dan pemakaian obat- obatan. Kemudian Peneliti kembali bertanya berkaitan dengan gotong- royong di masyarakat. Kemudian Bapak Sholehan mengemukakan demikian:

“Anger gotong royong jarang saiki,, ora kaya disit,, uwiss pada sibuk dewek- dewek paleng”⁷⁷ (Kalau gotong royong jarang sekarang.. enggak kayak dulu.. sudah pada sibuk sendiri-sendiri)

Menurut pernyataan Bapak Sholehan bahwa gotong royong jarang di lakukakannya tidak seperti dulu, kemungkinan sering melakukannya pada saat awal yaitu saat pembukaan lahan di daerah transmigran.

7) Sabar

Gambar 7.
Wawancara dengan Bapak Sabar



r (55 tahun), ketua Gapoktan Pangkoh IX Desa Purwodadi dan mengenai waktu dalam bekerja Bapak Sabar menuturkan demikian:

*“seben dinten teng saben, pagi ngeh tengah hari mantuk mangke sore bidal maleh nek mboten jawah. Nek dinten jumat ngeh mboten enten kegiatan”*⁷⁸ (Setiap hari ke sawah, pagi sampai siang hari pulang sorenya berangkat lagi kalau enggak hujan. Kalau hari jumat ya tidak ada kegiatan)

Menurut penuturan Bapak Sabar bahwa dalam waktu bekerja di lakukan rutin setiap hari sampai sore terkecuali pada hari jum'at yaitu di gunakan waktu untuk istirahat dan beribadah. Kemudian Peneliti kembali menanyakan mengenai alat yang di gunakan dan bagaimana sistem kerjanya. Kemudian Bapak Sabar mengungkapkan demikian:

*“Alate ngeh tasek tradisional alat biasa mawon, ngeh kaleh motor. Kadosipun enten kegiat pembinaan ngeh sering niku saking pemerintah”*⁷⁹ (Alatnya ya masih tradisional alat biasa saja, transpotnya ya sama motor. Jikalau ada kegiatan pembinaan ya sering itu dari pemerintah)

Menurut ungkapan Bapak Sabar bahwa alat yang di gunakan masih menggunakan sistem tradisional kecuali transprotasi maupun alat pemeliharaan yang menggunakan motor/moderen, dan dalam bekerja sistem penanaman sangat terbina sehingga di harapkan mendapatkan hasil yang maksimal. Kemudian peneliti kembali menguak informasi dengan menyakan kembali yaitu yang berkaitan dengan seberapa sering berkonsultai/ berbincang- bincang, yang mana hal ini menandakan bahwa seseorang siap memberikan dan menerima

⁷⁸Wawancara dengan Sabar mengenai Budaya kerja pada tanggal 3 April 2017

⁷⁹Wawancara dengan Sabar mengenai Budaya kerja pada tanggal 3 April 2017

informasi untuk kemajuan bersama dalam bidang pertanian yang di gelutinya. Bapak Sabar menyatakan bahwa:

*“Nek pertemuan rutin ngeh jarang Mas... Umpone enten pertemuan rutin ngeh tambah sae, namung 3 wulan sekali niku ngumpul gabungan kelompok tani”*⁸⁰ (Kalau pertemuan rutin ya jarang Mas... seumpama ada pertemuan rutin ya tambah bagus, Cuma 3 bulan sekali itu ngumpul gabungan kelompok tani)

Menurut pernyataan Bapak Sabar bahwa berkonsultasi di lakukan 3 bulan sekali yang merupakan gabungan dari seluruh kelompok tani di Desa purwodadi jadi di situlah pelatihan maupun permasalahan di bahas secara seksama. Kemudian Peneliti kembali bertanyaa berkaitan dengan gotong- royong. Dan Bapak Sabar mengungkapkan demikian:

*“Gotong royong kelompok niku sering dilakuen gadhos dandani dalan niku contone seng ruten..”*⁸¹ (Gotong royong itu sering di lakukan seperti baikin jalan itu yang rutin)

Menurut ungkapan Bapak Sabar Gotong royong memang sering di laksanakan oleh Bapak sabar maupun masyarakat sekitar apalagi Bapak Sabar merupakan ketua Gapoktan Pangkoh IX, seyogyanya sering melakukan gotong royong maupun pelatihan demi kemajuan dan kemakmuran bersama.

⁸⁰Wawancara dengan Sabar mengenai Budaya kerja pada tanggal 3 April 2017

⁸¹Wawancara dengan Sabar mengenai Budaya kerja pada tanggal 3 April 2017

8) Yapawira

Gambar 8.
Wawancara dengan
Bapak
Yapawira



(56 tahun), pertanyaan yang sama kami berikan ke pada Bapak Yapawira yang pertama yaitu berkaitan dengan waktu dalam bekerja. Kemudian Bapak Yapawira mengemukakan:

*“Tiap dina ya neng sawah... nek ora neng sawah ngapa maning.. nek liburre ya dina jum’at ora nana kegiatan.. sebenere kudu ge aturane wong kerja kuwe, aja dina minggu seng libur”*⁸² (Setiap hari ya ke sawah.. kalau enggak ke sawah mau ngapain lagi.. kalau liburnya ya hari jum’at tidak ada kegiatan.. sebenarnya liburnya hari jumat buat aturan orang kantor kerja, jangan hari minggu yang libur)

Dari pernyataan Bapak Yapawira bahwa dalam bekerja hampir setiap hari di lakukakannya terkecuali hari jum’at dan bahkan Bapak Yapawira mengatakan bahwa hari juma’at libur seharusnya dapat

⁸²Wawancara dengan Yapawira mengenai Budaya kerja pada tanggal 3 April 2017

menggantikan hari minggu dalam pekerja kantoran. Kemudian Peneliti kembali bertanya mengenai alat yang di gunakan. Kemudian Bapak Yapawira mengungkapkan demikian:

*“Alatte ya seng di gunakne ket disit... seng penting kena ge ngasilne eseh”*⁸³ (Alatnya ya yang di gunakan yang dari dulu.. yang terpenting bisa menghasilkan)

Menurut pernyataan Bapak Yapawira Bahwa alat yang di gunakan masih tetap sama/ tradisional yang terpenting ialah bisa menghasilkan. Kemudian Peneliti kembali bertanya ke Pada Bapak Yapawira mengenai seberapa sering berkonsultasi. Kemudian Bapak Yapawira mengatakan:

*“Aku uwong seng seneng ndopok ya sering bae.. ana ana bae seng di omongna... penyakit neng karet kuwi contone urung nana obatte”*⁸⁴ (saya orang yang suka ngomong ya sering saja.. ada ada saja yang di bicarakan.. penyakit di karet itu belum ada obatnya)

Menurut pernyataan Bapak Yapawira berkonsultasi sering dilakukan yaitu berkaitan dengan penyakit yang berada di pohon karet dan menurut Penulis hal ini di karenakan Bapak Yapawira merupakan salah satu sesepuh di Desa Purwodadi. Kemudian Peneliti kembali bertanya berkaitan dengan ke gotong royongan. Kemudian Bapak Yapawira mengatakan demikian:

*“Nek dalane jebluk ya sering.. kangge lewat si.. nek pertanian wess gari ngerah hasile ya jarang- jarang”*⁸⁵ (Kalau jalannya

⁸³Wawancara dengan Yapawira mengenai Budaya kerja pada tanggal 3 April 2017

⁸⁴Wawancara dengan Yapawira mengenai Budaya kerja pada tanggal 3 April 2017

⁸⁵Wawancara dengan Yapawira mengenai Budaya kerja pada tanggal 3 April 2017

rusak ya sering.. buat lewat sih.. kalau pertanian tinggal ngambil hasilnya ya jarang- jarang)

Menurut pernyataan Bapak Yapawira bahwa gotong royong memang sering di lakukan apabila ada keadaan darurat bangun jalan maupun rumah apabila sudah rusak, akan tetapi masalah pertanian untuk saat ini tinggal memanen jadi dapat di lakukan secara pribadi.

9) S



Gambar 9.
Wawancara dengan Bapak Suwandi

uwandi (58 tahun), pertanyaan yang sama Peneliti ajukan ke pada Para Responden yaitu berkaitan dengan Budaya kerja Masyarakat Tranmigran dan Peneliti magnai dengan beberapa pertanyaan. Pertanyaan pertama Peneliti ajukan ke pada Bapak Suwandi berkenaan dengan waktu dalam bekerja. Kemudian Bapak Suwandi mengemukakan demikian:

“Ya tiap dino ko isuk sampek surub Ko.. nek libur yo nek wess kesel awak’e.. cepet kesel saiki.. paling ngongkon uwong”⁸⁶
(Ya setiap hari Ko dari pagi sampai sore Ko.. Kalau libur ya kalau sudah capek badannya.. cepet capek sekarang.. paling nyuruh orang)

Menurut pernyataan Bapak Suwandi bahwa dalam bekerja setiap hari dilakukannya dan beristirahat apabila merasa capek kemudian dalam pekerjaannya biasanya di gantikan dengan menyuruh orang mengantikannya dalam bekerja. Kemudian Peneliti kembali bertanya kepada Bapak Suwandi berkaitan dengan alat yang di gunakan. Kemudian Bapak Suwandi mengemukakan:

“Alat seng di gunakke kae yo peso dodos, memang opo meneh Ko.. nek seng mesin engak enek paling motor karo traktor tok kuwe”⁸⁷ (Alat yang di gunakan itu ya pisau dodos, memang apa lagi Ko.. kalau yang mesin tidak ada paling motor dengan traktor saja itu)

Berdasarkan pernyataan Bapak Suwandi bahwa Alat yang di gunakan adalah pisau dodos seperti biasanya akan tetapi seperti beberapa petani lainnya dalam transpottasinya menggunakan motor bahkan Bapak Suwandi menggunakan traktor untuk memanen pada khususnya. Kemudian peneliti menggali lebih dalam dengan bertannya berkaitan dengan seberapa sering dalam berkonsultasi. Kemudian Bapak Suwandi mengatakan:

“Sering tapi yo iso di itung.. opo meneh bahas masalah rego sawitki nek iso lebih duwur meneh lo Ko.. opo tengkulak’e seng

⁸⁶Wawancara dengan Suwandi mengenai Budaya kerja pada tanggal 4 April 2017

⁸⁷Wawancara dengan Suwandi mengenai Budaya kerja pada tanggal 4 April 2017

main rego”⁸⁸ (Sering tapi ya bisa di hitung,, apalagi membahas masalah harga sawit, kalau bisa lebih tinggi lagi lo Ko.. apa tengkulaknya yang bermain harga)

Berdasarkan perkataan Bapak Suwandi bahwa konsultasi memang sering di lakukan tapi tidak terjadwal, akan tetapi apabila mendapatkan momen berkumpul dengan masyarakat sekitar pasti berdiskusi/ berkonsultasi. Kemudian Peneliti kembali bertanya berkaitan dengan ke gotong royongan di masyarakat. Kemudian Bapak Suwandi mengatakan demikian:

*“Gotong royong sering apameneh disek karo kelompok tani.. luweh penak kerjone sakjane... tapi saiki uwong wes podo rejo dewe- dewe paling”*⁸⁹ (Gotong royong sering apalagi dulu dengan kelompok tani.. lebih enak sebenarnya kerjanya.. tapi sekarang orang sudah makmur sendiri- sendiri paling)

Bapak Suwandi mengatakan, bahwa dalam bergotong royong memang sering di lakukan pada saat awal- awal penanaman padahal apabila saat ini sering melakukan gotong royong maka semakin ringan dalam bekerja contohnya bergantian antar petani memanen sawit karena dalam pemanenan memang sangat berat.

⁸⁸Wawancara dengan Suwandi mengenai Budaya kerja pada tanggal 4 April 2017

⁸⁹Wawancara dengan Suwandi mengenai Budaya kerja pada tanggal 4 April 2017

10) S

Gambar 10.
Wawancara dengan
Bapak
Sukino



no (48 tahun), pertanyaan yang sama Peneliti ajukan mengenai bagaimana budaya kerja petani masyarakat transmigran di Pangkoh IX Kab. Pulang Pisau. Pertanyaan yang sama yaitu berkaitan dengan waktu dalam bekerja. Kemudian Bapak Sukino mengungkapkan:

*“Ben dinten ngeh teng saben Mas nek mboten jawah... namung niku pengaeane kaleh ngaret...”*⁹⁰ (Tiap hari ya ke Sawah Mas kalau tidak hujan.. hanya itu kerjaannya dan mencari rumput untuk pakan ternak)

Berdasarkan ungkapan Bapak Sukino bahwa dalam bekerja setiap hari di lakukan terkecuali hari hujan dan mncari rumput untuk ternak juga setiap harinya. Kemudian Peneliti kembali bertanya

⁹⁰Wawancara dengan Sukino mengenai Budaya kerja pada tanggal 5 April 2017

berkaitan dengan alat yang di gunakan. Kemudian Bapak Sukino mengungkapkan:

“Nek ge nyambut gawe ngeh alate biasa mawon.. namung motor mawon kaleh mesen.. mboten nate seng aneh- aneh.. Paling Niku deresse seng aneh- aneh”⁹¹ (kalu buat kerja latnya ya biasa saja.. hanya pakai motor saja yang pakai mesin.. tidak pernah yang aneh- aneh.. paling norehnya saja yang aneh- aneh..)

Dalam bekerja Bapak Sukino menggunakan alat yang biasa saja/ tradisional namun moda transpotasinya menggunakan mesin bermotor dan Bapak Sukino ini terkenal memiliki hasil panen yang banyak, berbeda dengan petani lainnya. Kemudian Peneliti kembali bertanya berkaitan dengan konsultasi dalam bidang pertanian. Kemudian Bapak Sukino mengatakan:

“Woooo... yoo sering mawon niku... tiap dinten jumat ngeh yasinan teng mriku biasane ngobrol masalah karet sawett nopo- nopo teng mriku”⁹² (Woooo... ya sering saja itu.. setiap hari jumat ya pengajian rutin/yasinan, di situ biasanya ngobrol- ngobrol masalah karet sawit apa saja di situ)

Berdasarkan permyataan Bapak Sukino bahwa dalam berkonsultasi sering di lakukan yaitu satu minggu sekali yaitu di saat- saat pengajian. Kemudian peneliti kembali bertanya berkaitan dengan ke gotong-royongan masyarakat. Kemudian Bapak Sukino menuturkan:

“Gotong royong ngeh sering... nangeng mboten tiap minggu nopo tiap bulan ngoten.. anger menawi onten hajate mawon ..

⁹¹Wawancara dengan Sukino mengenai Budaya kerja pada tanggal 5 April 2017

⁹²Wawancara dengan Sukino mengenai Budaya kerja pada tanggal 5 April 2017

contohhe niku ngapikne dalan.. irigasi air niku”⁹³(Gotong royong ya sering.. namun tidak tiap minggu apa tiap bulan.. kalau ada masalah/ rencana saja.. contohnya itu memperbaiki jalan.. irigasi air itu)

Berdasarkan tuturan Bapak Sukino bahwa dalam bergotong royong memang sering di lakukan tetapi tergantung kesepakatan atau permasalahan yang ada.

2. Tips/Rahasia suksesnya petani transmigran di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau dalam meningkatkan taraf hidup

1) Kasmin

Bagaimana tips/Rahasia suksesnya petani transmigran Pangkoh IX Desa Purwodadi Kabupaten Pulang Pisau merupakan penegasan/ pengungkapan lebih dalam mengenai apakah budaya kerja benar-benar berdampak dalam kehidupan para Petani pada khususnya. Kemudian Peneliti mengajukan beberapa Pertanyaan diantaranya berkenaan dengan motifasi sehingga sukses sampai saat ini. Menanggapi hal itu Bapak Kasmin menyatakan bahwa:

*“Sekawanipun.. bekerja keras niku satu satunya jalan.. jika kita tidak bekerja keras tidak mungkin tercapai.. selanjute keluarga, kita harus semangat, sebab keperluan keluarga niku katah”*⁹⁴ (Tidak ada jalan lain.bekerja keras itu satu satunya jalan.. jika kita tidak bekerja keras tidak mungkin tercapai.. selanjutnya keluarga, kita harus semangat, sebab keperluan keluarga itu banyak)

⁹³Wawancara dengan Sukino mengenai Budaya kerja pada tanggal 5 April 2017

⁹⁴Wawancara dengan Kasmin mengenai Budaya kerja pada tanggal 29 Maret 2017

Berdasarkan pernyataan Bapak Kasmin motifasi beliau ialah bekerja keras merupakan jalan satu satunya menuju sukses dan kecintaan beliau terhadap keluarga akan pemenuhan kebutuhan menjadi pemicu semangat beliau. Kemudian peneliti menggali lebih dalam dengan memberikan pertanyaan yang berkaitan yaitu kiat- kiat sukses menurut Bapak Kasmin, Kemudian Bapak Kasmin mengungkapkan bahwa:

“Kalo saya itu.. apalagi untuk pemuda kita beri contoh, bekerjalah seminimal mungkin, jangan sampai lengah..anak-anak saya pun tuntutan saya harus bekerja.. kalau mau sukses”⁹⁵ (Kalau saya itu.. apalagi untuk pemuda kita beri contoh, bekerjalah seminimal mungkin, jangan sampai lengah. Anak-anak sayapun tuntutan saya harus bekerja, kalau mau sukses)

Menurut pernyataan Bapak Kasmin bahwa kiat- kiat sukses menurut beliau ialah bekerjalah sekecil apapun jangan hanya berdiam diri tidak ada tindakan dan kegiatan yaitu jangan sampai lengah/ berleha- leha.

2) Muklas

Menurut Bapak Muklas motifasi dalam bekerja sehingga bisa di katakan sukses ialah sebagai berikut, sebagaimana pernyataan Bapak Muklas:

“Mempertahanke.. anu.. yang ada itukan di kembangkan jangan sampai terjual”⁹⁶ (Mempertahankan aset yang ada dan terus di kembangkan jangan sampai terjual)

⁹⁵Wawancara dengan Kasmin mengenai Budaya kerja pada tanggal 29 Maret 2017

⁹⁶Wawancara dengan Muklas mengenai Budaya kerja pada tanggal 29 Maret 2017

Menurut pernyataan Bapak Muklas bahwa motifasi dalam bekerja ialah untuk Investasi masa depan sehingga aset yang ada sekarang jangan sampai terjual dan terus di kembangkan. Kemudian peneliti kembali bertanya yaitu berkaitan dengan kiat- kiat sukses dalam bekerja menurut Bapak Muklas. Dan Bapak Muklas mengungkapkan”

*“Sabar karo tekun iku ae”*⁹⁷ (Sabar dan tekun itu saja)

Kiat- kiat sukses menurut Bapak Muklas ialah selalu bersabar dan tekun dalam bekerja sehingga apa yang kita inginkan dapat tercapai.

3) Bikan

Peneliti kembali bertanya berkaitan dengan motifasi sehingga bisa sukses sampai sekrang ini. Dan kemudian Bapak Bikan menjawab:

*“Nek pengen sukses yo.. kerja keras karo tepat waktu”*⁹⁸
(Kalau ingin sukses ya.. kerja keras dan selalu tepat waktu)

Berdasarkan pernyataan Bapak Bikan motifasi agar mendapatkan sukses ialah haruslah bekerja keras dan tepat waktu dalam menyelesaikan semua pekerjaannya. Kemudian peneliti kembali bertanya yaitu berkaitan dengan kiat- kiat sukses menurut Bapak Bikan. Dan Bapak Bikan mengungkapkan sebagai berikut:

⁹⁷ Wawancara dengan Muklas mengenai Budaya kerja pada tanggal 29 Maret 2017

⁹⁸ Wawancara dengan Bikan mengenai Budaya kerja pada tanggal 3 April 2017

“Emm.. yoo iku mau Mas bekerja keras, terus gunakan waktu sebaik- baiknya dan di siplin waktu”⁹⁹ (Emm.. yaa itu tadi Mas bekerja keras, gunakan waktu sebaik- baiknya dan di siplin waktu)

Berdasarkan pernyataan Bapak Bikan kiat- kiat sukses menurut Bapak Bikan ialah Harus mau bekerja keras, gunakan waktu sebaik- baiknya dan di siplin.

4) Purwo

Tips/rahasia sukses menurut Bapak Purwo Peneliti magnai dengan beberapa pertanyaan yang berkaitan dan yang pertama adalah berkaitan dengan motifasi bisa sukses. Bapak Purwo mengungkapkan:

“Seng utama kuwi keluargalah... pengen nyenengne keluarga”¹⁰⁰ (Yang utama itu keluargalah... Ingin membuat keluarga bahagia)

Berdasarkan pernyataan Bapak Purwo bahwa motifasi dalam kesuksesannya adalah keluarga yaitu ingin selalu menempatkan dalam keadaan bahagia. Kemudian peneliti kembali bertanya ke pada Bapak Purwo berkaitan dengan Kiat- kiat suksesnya. Bapak Purwo mengungkapkan demikian:

“Kudu telaten karo ojo lali nyuwun karo gusti Allah”¹⁰¹ (Harus teliti/jeli dan jangan lupa meminta/berDo’a kepada Allah SWT)

Berdasarkan pernyataan Bapak Purwo bahwa kiat- kiat sukses menurut beliau ialah haruslah istiqomah, teliti dan jangan sampai lupa ke pada Sang Pencipta yaitu Allah SWT apabila kita sudah berusaha.

⁹⁹Wawancara dengan Bikan mengenai Budaya kerja pada tanggal 3 April 2017

¹⁰⁰Wawancara dengan Purwo mengenai Budaya kerja pada tanggal 4 April 2017

¹⁰¹Wawancara dengan Purwo mengenai Budaya kerja pada tanggal 4 April 2017

5) Suyono

Tips/rahasia sukses menurut Bapak Suyono Peneliti maknai dengan beberapa pertanyaan yang berkaitan dan yang pertama adalah berkaitan dengan motifasi bisa sukses. Bapak Suyono mengungkapkan:

“Keluarga Ko.. motifasine,, teko butuhane sampek masa depane”¹⁰² (Keluarga Ko.. motifasinya.. dari kebutuhannya sampai masa depannya)

Dalam ungkapan Bapak Suyono, motifasi dalam bekerja adalah keluarga dan masa depan anaknya yaitu jaminan hidupnya dan pendidikannya. Kemudian Peneliti kembali bertanya kepada Bapak Suyono berkaitan dengan kiat- kiat sukses. Bapak Suyono mengungkapkan demikian:

“Seng utama yo gelem belajar.. belajar teko uwong seng lebeh ahli.. opo meneh koyok awakmu Ko.. kudu belajar seng tenanten mesakne uwong tuoo”¹⁰³ (Yang utama ya mau belajar... belajar dari orang yang lebih ahli.. Apa lagi kayak dirimu Ko.. harus belajar dengan baik kasian Orang Tua)

Berdasarkan pernyataan Bapak Suyono Kiat- kiat sukses adalah harus mau belajar dengan yang lebih ahli atau tidak menutup diri dengan informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan pertanian.

¹⁰²Wawancara dengan Suyono mengenai Budaya kerja pada tanggal 1 April 2017

¹⁰³Wawancara dengan Suyono mengenai Budaya kerja pada tanggal 1 April 2017

6) Sholehan

Tips/rahasia sukses menurut Bapak Suyono Peneliti makna dengan beberapa pertanyaan yang berkaitan, dan yang pertama adalah berkaitan dengan motifasi bisa sukses. Kemudian Bapak Sholehan mengatakan demikian:

“Motifasine ya... pengen urep kepenak... nek urepe kepenak marang gusti Allah ya kepenak”¹⁰⁴ (Motifasinya ya.. Ingin hidup enak... kalau hidupnya enak dalam beribadahpun kepada Allah SWT ya enak)

Bapak Sholehan mengatakan bahwa motifasi dalam bekerja adalah ingin hidup lebih baik agar dalam beribadahpun lebih baik juga. Kemudian peneliti menguak kembali informasi lebih dalam dengan menanyakan kembali berkaitan dengan kiat- kiat suksesnya Bapak Sholehan. Kemudian Bapak Sholehan mengungkapkan bahwa:

“Intine jujur karo akehi kanca.. apik karo uwong.. InshaaAllah rezeki ana- ana bae”¹⁰⁵ (Intinya jujur sama perbanyaklah teman.. baik dengan orang.. IshaaAllah rezeki ada- ada saja)

Menurut ungkapan Bapak Sholehan bahwa dalam meraih kesuksesan harus berperilaku jujur dan memperbanyak teman.

¹⁰⁴Wawancara dengan Sholehan mengenai Budaya kerja pada tanggal 2 April 2017

¹⁰⁵Wawancara dengan Sholehan mengenai Budaya kerja pada tanggal 2 April 2017

7) Sabar

Tips/rahasia sukses menurut Bapak Sabar Peneliti makna ini dengan beberapa pertanyaan yang berkaitan dan yang pertama adalah berkaitan dengan motivasi bisa sukses. Dan Bapak Sabar mengatakan demikian:

“Pripun ngeh, kita nikukan transmigrasi pengen ningkatkan taraf hidup, isin nek sampek mundur”¹⁰⁶ (Gimana ya, kita itu orang transmigran ingin meningkatkan taraf hidup, malu kalo sampai mundur/ pulang ke Jawa)

Menurut pernyataan Bapak Sabar bahwa motivasi suksesnya adalah semangat untuk merubah hidup sebagai petani dan merasa malu apabila jauh jauh tidak bisa sukses. Kemudian Peneliti kembali bertanya mengenai kiat- kiat sukses dalam bekerja khususnya bertani. Kemudian Bapak Sabar mengungkapkan demikian:

“Kita harus banyak belajar, lihat situasi dan kondisinya lahan seng teng mriki niku cocoke niku budidaya tanaman nopo menyesuaikan kowentene alam”¹⁰⁷ (Kita harus banyak belajar, lihat situasi dan kondisinya lahan yang di sini itu cocoknya budidaya tanaman apa ya.. menyesuaikan dengan alam)

¹⁰⁶Wawancara dengan Sabar mengenai Budaya kerja pada tanggal 3 April 2017

¹⁰⁷Wawancara dengan Sabar mengenai Budaya kerja pada tanggal 3 April 2017

Berdasarkan ungkapan Bapak Sabar bahwa kiat- kiat sukses menurut Bapak Sabar adalah harus banyak dan terus belajar mengenai ilmu apa yang kita butuhkan dan harus menyesuaikan dengan kondisi dan medan yang ada / Update pengetahuan menurut Peneliti.

8) Yapawira

Tips/rahasia sukses menurut Bapak Yapawira yang berkaitan dengan motifasi bisa suksesnya adalah sebagaimana penuturan Bapak Yapawira sebagai berikut:

“Bisa teko saiki ya mergi butuhane tambah akeh.. lombok bae larang siki... tapi yo ra papa asal sesuai karo hasille”¹⁰⁸ (Bisa sampai sekarang ini ya di karenakan kebutuhannya tambah banyak.. lombok mahal sekarang.. tapi ya tidak apa- apa asalakan sesuai dengan hasilnya)

Berdasarkan perkataan Bapak Yapawira bahwa motifasi dalam bekerja adalah meyakini bahwa kebutuhan akan semakin mahal sehingga Bapak Yapawira bekerja keras agar dapat mencukupinya dengan baik. Kemudian Peneliti kembali bertanya berkaitan dengan kiat- kiat kesuksesannya. Kemudian Bapak Yapawira menuturkan:

“Awakke dewek kudu duwe prinsip nek urep .. tujuanmu neng kalimantan ki garep ngapa.. koyok awakmu sekolah ki apa.. kelakuanmu kudu sesuai.. Truss dewe anger uwis sukses kudu di gunakkne sebaik- baikke. Ibarate kowe ngasah parang kudu iso ngenggo seng pener nek uwes landep”¹⁰⁹ (Diri kita harus punya prinsip dalam hidup.. tujuanmu di kalimantan ini mau ngapain kayak kamu sekolah ini.. kelakuanmu harus sesuai.. terus kita kalau sudah sukses haus di gunakan sebaik- baiknya,

¹⁰⁸Wawancara dengan Yapawira mengenai Budaya kerja pada tanggal 3 April 2017

¹⁰⁹Wawancara dengan Yapawira mengenai Budaya kerja pada tanggal 3 April 2017

ibarat kamu mengasah mandau harus bisa memakai dengan baik kalau sudah tajam)

Menurut penuturan Bapak Yapawira bahwa kiat- kiat sukses menurut Bapak Yapawira adalah sebagai apapun kita khususnya petani harus memiliki prinsip dalam bekerja yaitu harus jelas arah tujuan.

9) Suwandi

Tips/rahasia sukses menurut Bapak Suwandi Peneliti maknai dengan beberapa pertanyaan yang berkaitan dan yang pertama adalah berkaitan dengan motifasi bisa sukses. Bapak Suwandi mengatakan demikian:

“Motifasiku ya pengen urep penak adoh- adoh meranto ora enek hasille.. yoo.. isin karo seng neng jowo Ko... nek turu ae ora usaha yo ora iso petuk”¹¹⁰ (Motifasiku ya ingin hidup enak.. jauh- jauh merantau tidak ada hasilnya..ya malu dengan yang di jawa Ko.. kalo tidur saja tidak ada usaha ya tidak sesuai)

Menurut perkataan Bapak Suwandi bahwa motifasi dalam bekerja yatu di karenakan merasa malu apabila tidak bisa sukses karena sudah merantau jauh- jauh dari pulau jawa. Kemudian Peneliti kembali bertanya berkaitan dengan kiat- kiat sukses menurut Bapak Suwandi. Kemudian Bapak Suwandi mengatakan:

“Menurutku yooo... awak kuwi kudu gerak... lan karo enek tujuan urepp.. penjalukanmu opo di usahakne.. yenn ora kesampaian ojo ngressulo”¹¹¹ (Menurutku Yaa.. badan itu harus gerak.. dan dengan tujuan hidup.. pengharapanmu apa di usahakan.. kalau tidak kesampaian jangan bersedih berlebihan)

¹¹⁰Wawancara dengan Suwandi mengenai Budaya kerja pada tanggal 4 April 2017

¹¹¹Wawancara dengan Suwandi mengenai Budaya kerja pada tanggal 4 April 2017

Menurut perkataan Bapak Suwandi bahwa kiat- kiat sukses ialah harus bergerak dan jangan berdiam diri jikalau menginginkan sesuatu.

10) Sukino

Peneliti mengali informasi mengenai Tips/Rahasia Sukses menurut para Petani Desa Purwodadi. Pertanyaan yang pertama yaitu berkaitan dengan motifasi sampai bisa sukses sampai saat ini. Kemudian Bapak Sukino menuturkan:

“Motifasine kulo nek sakniku ngeh.. pendidikane anak mboten ketinggalan... kulo niki wong cilek mboten berpendidikan.. nangeng anak niku kulo usahakne pripunne niku kudu sekolah sakduwur- duwure niku cita- cita kulo”¹¹² (Motifasi saya kalo sekarang ya.. pendidikannya anak tidak ketinggalan.. saya itu orang kecil tidak berpendidikan.. akan tetapi anak itu saya usahakan gimana caranya itu harus sekolah setinggi- tingginya, itu cita cita saya)

Menurut penuturan Bapak Sukino bahwa motifasi dalam bekerja adalah pendidikan anak- anaknya agar mendapatkan pendidikan yang setinggi- tingginya. Hal ini di karena Bapak Sukio merasakan sendiri bagaimana menjadi orang yang kurang berpendidikan. Kemudian Peneliti kembali menguak informasi berkaitan dengan kiat- kiat sukses. Kemudian Bapak Sukino menuturkan:

“Usaha nek mboten kaleh pikiran ngeh kaleh tenogo mawon.. sak cilik- cilike kerjaan ngeh mboten nopo- nopo ketimbang ngalor- ngidul mawon Mas... kaleh niku.. ojo sampek gawe wong loro ati bahaya.. rezekine seret mangke mboten enten

¹¹²Wawancara dengan Sukino mengenai Budaya kerja pada tanggal 5 April 2017

seng nulungi”¹¹³ (Usaha kalau tidak dengan pikiran ya dengan usaha saja.. sekecil- kecilnya pekerjaan ya tidak apa- apa dari pada kesana kemari saja Mas.. sama itu.. jangan sampai membuat orang sakit hati itu bahaya.. rezekinya susah nanti tidak ada yang menolong)

Berdasarkan penuturan Bapak Sukino Bahwa kiat- kiat sukses menurut Bapak Sukino adalah sekecil- kecil pekerjaan harus di kerjakan dengan tekun dan jangan sampai membuat sesama pekerja/ orang lain sakit hati.

Berdasarkan Hasil penggalan data keseluruhan mengenai budaya kerja petani masyarakat transmigran di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau, Maka dapat peneliti tarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Waktu dalam bekerja

Dari 10 subjek yang Peneliti gali informasinya dalam bekerja 7 diantaranya setiap hari melakukan pekerjaannya dari pagi hari hingga tengah hari dan 5 subjek di lanjutkan sore hari. Kemudian 3 subjek diantaranya meliburkan diri di waktu hari jum’at untuk istirahat dan khusyuk peribadatan shalat jum’at.

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat diketahui 10 subjek ini memiliki jiwa pekerja keras yang mana di tunjukan setiap hari melalukakn pekerjaannya, bahkan beberapa diantaranya menikmati untuk kegiatan di masa tuanya dari pada duduk terdiam. Kemudian 3 subjek selain bekerja juga menyediakan hari luang untuk waktu

¹¹³Wawancara dengan Sukino mengenai Budaya kerja pada tanggal 5 April 2017

penyeimbang antara dunia dan akhirat dengan beristirahat dan khusyuk dalam peribadatan shalat jum'at.

2. Alat yang di gunakan dalam bekerja

Berdasarkan pertanyaan yang peneliti ajukan mengenai alat yang di gunakan dan sedikit membahas sistem yang di gunakan dapat di pahami bahwa 10 subjek dalam moda transpotasinya menggunakan mesin berupa sepeda motor dan tidak lagi menggunakan sepeda bahkan ada yang menggunakan traktor untuk mengelola dan mengangkut hasil panen. Kemudian 5 subjek diantaranya menggunakan mesin pemotong rumput untuk pemeliraan. Dan dalam sistem pengelolaannya 4 diantaranya menggunakan sistem perusahaan dan 1 dari 4 telah mengikuti pelatihan nasional yang mana hanya 1 orang di pilih dalam 1 Kabupaten dan semuanya bertujuan untuk memaksimalkan hasil pertanian sehingga petani sejahtera sebagaimana mestinya.

Menurut pernyataan di atas bahwa dalam bekerja sudah menggunakan alat bantu mesin yang mana untuk memudahkan manusia dan dapat memaksimalkan kinerja.

3. Keseringan dalam berkonsultasi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam berkonsultasi dari ke 10 subjek sering melakukannya dan 3 di antaranya rutin melakukannya yaitu bersama dalam pengajian maupun bersama kelompok tani.

Berdasarkan pernyataan dia atas bahwa dalam mencapai keberhasilan masyarakat petani siap dalam menerima dan memberikan informasi untuk mencapai cita- cita bersama yaitu kesejahteraan.

4. Kegotong royongan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam bergotong royong dari ke 10 subjek memang sering melaksanakannya yaitu 8 diantaranya bergotong royong apabila ada permasalahan di masyarakat yaitu berkaitan dengan jalan menuju lahan persawahan dan mengantisipasi maupun menanggulangi bahkan membuka lahan dengan cara membakar pada saat musim kemarau dan 2 subjek diantaranya melakukan kegiatan gotong royong secara rutin yaitu 1 minggu sekali di lingkungan masyarakatnya. Kemudian dalam bidang pertanian dari seluruh subjek sering melakukan gotong royong yaitu saat awal mula membangun daerah pertanian.

Berdasarkan pernyataan di atas bahwa nilai- nilai kebersamaan masih sangat kental dan tidak lekang oleh waktu. Oleh karna itu kegiatan hal- hal seperti ini harus terus di kembangkan untuk kemajuan bersama.

5. Motifasi dalam bekerja

Motifasi dalam bekerja sehingga bisa sukses hingga sekarang ini dari setiap Subjek pasti berbeda- beda untuk itu peneliti simpulkan sebagai berikut:

- 1) Bekerja keras dan kebutuhan keluarga
- 2) Mempertahankan yang ada dan terus di kembangkan untuk masa depan

- 3) Tepat waktu
- 4) Kebahagiaan keluarga
- 5) Kebutuhan dan masa depan keluarga
- 6) Ingin hidup lebih baik agar dalam beribadahpun lebih baik
- 7) Meningkatkan taraf hidup
- 8) Kebutuhan yang tambah banyak
- 9) Malu apabila sampai tidak berhasil
- 10) Kebutuhan keluarga dan masa depan anak khususnya pendidikan

Berdasarkan pernyataan di atas bahwa motifasi dalam bekerja memang sangat beragam dan hal ini menjadi pemicu bagi para petani masyarakat transmigran untuk mencapai tujuannya.

6. Kiat- kiat sukses

Kiat- kiat sukses Peneliti maknai sebagai tips/ rahasia sukses menurut para Petani masyarakat transmigran di Pangkoh IX dan berdasarkan hasil penelitian dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

- 1) Bekerjalah seminimal mungkin
- 2) Sabar dan tekun
- 3) Bekerja keras dan menggunakan waktu sebaik mungkin
- 4) Rajin dan jangan lupa ber Do'a
- 5) Terus belajar sesuai bidang yang kita tekuni
- 6) Jujur dan perbanyak teman
- 7) Terus belajar mengenai hal- hal yang baru
- 8) Dalam bekerja harus mempunyai prinsip
- 9) Bergerak (bekerja seminimal mungkin)
- 10) Jangan sampai membuat orang sakit hati

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa tips/ rahasia sukses memang di ungkapkan oleh para petani masyarakat transmigran akan tetapi hal tersebut dapat kita terapkan dalam segala bidang yang kita tekuni.

C. Analisa

1. Budaya kerja petani transmigran yang bersuku jawa di Pangkoh IX

Kabupaten Pulang Pisau

Pada umumnya budaya kerja petani transmigran yang bersuku jawa di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau berdasarkan hasil penelitian memenuhi syarat dalam nilai- nilai budaya kerja yaitu Kedisiplinan, keterbukaan, saling menghargai dan kerja sama, hal ini membuktikan bahwa nilai- nilai budaya kerja, apabila di terapkan dengan serius akan berdampak baik bagi pekerjaan ataupun kehidupan seseorang yang mana nilai- nilai tersebut merupakan sebuah syarat mutlak apabila seseorang ingin mendapatkan kesuksesan dalam bekerja dan bermasyarakat, tentunya tidak lupa dengan jiwa spiritualisme yang kita tanam dalam setiap sisi kehidupan, dan dalam bekerjapun Rasulullah SAW memberikan contoh yang dapat di jadikan panutan seluruh umat..

Budaya kerja dalam Islam mengajarkan umatnya melakukan kerja keras yaitu baik dalam bentuk ibadah maupun amal saleh. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji adalah

bagian dari ajaran Islam yaitu termaktub dalam sifat nabi *siddiq*, *Istiqomah*, *Fatanah*, *Amanah*, dan *tabligh*. Dari kesemuanya itu berdasarkan hasil penelitian tidak sedikit masyarakat transmigran meliburkan diri untuk menyediakan waktu yaitu untuk hubungan antara manusia dan Tuhanya Allah SWT serta merta untuk beribadah dan bahkan dalam bekerja selain untuk urusan dunia tetapi juga untuk urusan akhirat. Sifat- sifat Nabi Muhammad SAW berupa *Siddiq*, *Istqomah*, *Fathanah*, *Amanah* dan *tabligh* berdasarkan hasil penelitian bahwa sifat tersebut merasuk dalam diri saat bekerja yaitu jiwa kejujuran, ketekunan, keuletan, tanggung jawab dan berbagi informasi untuk memperkuat solidaritas masyarakat dan pemerataan taraf hidup. Sifat- sifat tersebut secara implisit mempengaruhi para petani daerah transmigran dalam bekerja yaitu dari bagaimana cara pengelolaan sampai bagaimana cara menikmati hasilnya.

Budaya kerja Suku Jawa menurut salah satu ahli yaitu Toto Tasmara adalah totalitas kepribadaian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini yang memberikan dorongan untuk bertindak, bertindak untuk masa depan, bertindak untuk menghargai waktu, bertindak untuk bertanggung jawab, bertindak untuk bergotong royong dan bertindak untuk persaingan yang sehat. Berdasarkan hasil penelitian bahwa masyarakat transmigran bisa sukses/ sejahtera hingga saat ini di karenakan memandang dan meyakini bahwa semuanya itu dapat di raih hanya dengan usaha. Dan keseriusan usaha tersebut dari hasil

penelitian termagnai dengan falsafah yang di pegang dalam bekerja sehingga bisa sukses dan sejahtera hingga saat ini ialah:

- 1) Harus tekun
- 2) Sabar bukan berarti berleha- leha tapi memiliki target
- 3) Sabar dan berani dalam hal apapun
- 4) Tepat waktu/ disiplin
- 5) Mau terus belajar dan sengsara terlebih dahulu
- 6) Ikhlas, jujur dan suka/sayang/peduli terhadap sesama
- 7) Rutin dan tidak setengah – setengah dalam bekerja
- 8) Giat dan jangan sampai menyakiti hati orang lain
- 9) keyakinan bahwa orang bisa menjadi besar karna usahanya
- 10) Dalam bekerja walau sekecil apapun tidak ada yang sia- sia

Tentunya semua itu menjadi dorongan yang bersumber dari dalam diri para petani transmigran yang di implementasikan dalam kegiatan sehari- hari, akan tetapi hal ini perlu dukungan dengan faktor eksternal berupa skill yaitu berupa keahlian dalam bertani yaitu bagaimana cara mengelola dan memanfaatkan lahan pertanian dengan baik dan benar yang terlahir melalui interaksi para petani yang di sengaja maupun tidak di sengaja.

Keahlian dalam bertani masyarakat transmigran berdasarkan hasil penelitian dan observasi peneliti bahwa salah satu faktor eksternal berupa alat dan sistem yang di gunakan memiliki pergerseran budaya yang mana pada awalnya dalam bertani hanya mengandalkan pertanian konsumtif

yaitu berupa padi, singkong, sayuran dan buah buahan dan di saat ini fenomena yang terjadi bahwa kebiasaan yang lama tersebut bahkan di bawa dari pulau jawa mulai di tinggalkan yaitu ke pada sistem yang produktif berupa karet dan sawit tentunya hal ini berawal dari pembelajaran dan pengalaman yang tidak mudah yaitu menyesuaikan akan tanah dan iklim serta sistem perekonomiannya. sehingga pergeseran budaya tersebut membawa kebaikan yaitu berupa kesejahteraan bagi para petani masyarakat transmigran pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau.

Kemudian peneliti amati lebih dalam melalui data penelitian dan observasi bahwa budaya kerja para petani dari sisi waktu bekerja, kevariatifan dalam bekerja, ketahanan banting dan anatomi tubuh memang memiliki nilai lebih yaitu sangatlah berbudaya pekerja keras yakni:

Waktu dalam bekerja para petani Masyarakat transmigran yang bersuku jawa di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau tidak ada yang terbuang sia- sia setiap harinya yaitu dari terbit fajar hingga terbenamnya matahari dan tidak lupa menyediakan waktu untuk beribadah yaitu khususnya pada waktu- waktu shalat dan menghentikan sejenak rutinitas yang di lakukannya walaupun dengan sekian banyak kegiatan setiap harinya.

Kevariatifan kegiatan dalam bekerja para petani dari terbit fajar hingga terbenamnya matahari yaitu sangat bermacam- macam, untuk para petani karet dari pagi hari hingga siang hari yaitu melakukan kegiatan menoreh dan dari siang hari hingga sore untuk petani yang memiliki

ternak yang cukup banyak maka akan di lanjutkan dengan mencari rumput, dan di luar dari kegiatan pokoknya, para petani melakukan kegiatan lain dalam setiap harinya yaitu menanam palawija, berdagang, pemeliharaan tanaman dan seperti yang di katakan tadi yaitu mencari rumput untuk hewan ternaknya.

Ketahanan banting para petani masyarakat Transmigran di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau yang bersuku jawa dalam hal ini tidak hanya ketahanan banting dari segi fisik dengan segala jenis kegiatannya akan tetapi juga dari segi mental. Dari segi mental yaitu para petani telah siap dalam menghadapi diantaranya naik turunnya harga karet maupun sawit, para petani setiap harinya tetap semangat bekerja seperti biasanya yaitu tabah apabila harga turun dan bersyukur apabila harga jual panennya tinggi. Kemudian di lihat dari segi fisik yang terlihat dari rutinitas yang sangat variatif ini, tentunya tidak sedikit tenaga yang di keluarkan oleh para petani, oleh karna itu sebagian dari para petani tidak hanya seorang laki- laki saja yang bekerja bahkan wanita yaitu seorang istri ikut membantu pekerjaan sang suami dalam hal memanen maupun menikmati hasilnya.

Kegiatan fisik yang menguras tenaga tentunya mempengaruhi anatomi tubuh para petani dalam hal ini adalah dampak dari pada budaya bekerja keras yang di lakukannya yaitu secara kasat mata di lihat dari postur tubuh mengalami yang di namakan dengan “*metekel*” yaitu pertumbuhan masa otot dari para petani dengan lengan, dada dan kaki

mengalami pembengkakan dan pengerasan, selain itu ada juga yang di namakan dengan “*kapalen*” yaitu selaput kulit telapak tangan mengalami pengerasan dan terkesan kasar, dan juga “*sireng*” yaitu menghitamnya kulit para petani yang di akibatkan berpanas- panas karena sebagian besar aktifitas para petani berada di luar ruangan. Kegiatan fisik ini juga berdampak kepada sebagian penduduknya yaitu banyaknya masyarakat yang berprofesi sebagai tukang pijit yaitu di karenakan para petani biasanya meluangkan waktu di malam hari untuk menghilangkan lelah seharian bekerja sangat keras yaitu dengan memanggil tukang pijit untuk menghilangkan rasa lelahnya yaitu untuk dapat kembali segar dan dapat beraktifitas kembali ke esokan harinya.

Dapat kita ambil kesimpulan bahwa budaya dalam bekerja keras para petani masyarakat transmigran ini berasal dari tekad yang sangat kuat yaitu untuk merubah nasib mejadi lebih baik lagi dalam bidang perekonomian, dan dalam hal ini juga di buktikan dengan tekun dan bekerja kerasnya para petani yang membudaya.

2. Tips/Rahasia suksesnya petani transmigran di Pangkoh IX

Kabupaten Pulang Pisau dalam meningkatkan taraf hidup

Tips/ Rahasia sukses masyarakat transmigran Peneliti maknai dengan beberapa pertanyaan yang berkaitan, dan yang pertama adalah berkaitan dengan motifasi bisa sukses. Motifasi bisa sukses di gunakan yaitu bertujuan untuk menguak pemicu dalam diri para petani untuk mencapai apa yang di inginkan yaitu berupa kesejahteraan. Berdasarkan

hasil penelitian motifasi sehingga bisa sukses sampai saat ini ialah bekerja keras, mempertahankan yang ada dan terus di kembangkan untuk masa depan, tepat waktu, ingin hidup lebih baik agar dalam beribadahpun lebih baik, meningkatkan taraf hidup, rasa malu apabila sampai tidak berhasil serta kebahagiaan dan kebutuhan keluarga, baik kebutuhan sehari-hari maupun masa depan anak khususnya pendidikan. Tentunya ada faktor yang mempengaruhi motifasi dalam bekerja yaitu yang utama adalah faktor umur, faktor umur disini masyarakat transmigran yang sudah berumur cenderung bermotifasi untuk kebutuhan pokok karena tanggungan berupa anak dan tempat tinggal yang lebih dari layak sudah terpenuhi dan masyarakat yang cenderung lebih muda memiliki motifasi yang lebih besar dan dalam bekerjapun lebih keras.

Kemudian rahasia sukses menurut para petani masyarakat transmigran dari hasil penelitian ini ialah:

- 1) Bekerjalah walau sekecil apapun jangan sampai berdiam diri.
- 2) Sabar dan tekun
- 3) Bekerja keras dan menggunakan waktu sebaik mungkin
- 4) Rajin dan jangan lupa ber Do'a
- 5) Terus belajar sesuai bidang yang kita tekuni
- 6) Jujur dan perbanyak teman
- 7) Terus belajar mengenai hal-hal yang baru
- 8) Dalam bekerja harus mempunyai prinsip
- 9) Jangan sampai membuat orang sakit hati

Rahasia sukses ini tentunya di dukung dengan budaya kerja yang di terapkannya yaitu budaya yang terbentuk oleh kelompok masyarakat transmigran yang membentuk budaya baru yaitu menyesuaikan lingkungan sekitar diantaranya berupa tanah, iklim dan keadaan ekonomi.

Budaya kerja baru yang di terapkan ini yang mana sangat berbeda dengan budaya yang di bawa dari masa sebelumnya yaitu dari budaya pertanian konsumtif ke produktif yaitu perlu proses lagi untuk mendapatkan hasilnya, hal ini menandakan bahwa masyarakat transmigran di pangkoh IX mampu untuk menyesuaikan sesuai perkembangan zaman yaitu dari segi pertanian. Oleh karna itu tidak heran apabila saat ini masyarakat transmigran mendapatkan kesuksesan maupun kesejahteraan dan masyarakat transmigran di Pangkoh IX ini menjawab janji Allah SWT pada Surah Annisa ayat 100:

﴿وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرْغَمًا كَثِيرًا وَسَعَةً..﴾

“Barang siapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang luas dan rezeki yang banyak.” (QS. An-Nisa : 100).¹¹⁴

Berdasarkan ayat di atas bahwa untuk mendapatkan kesejahteraan selain budaya kerja yang baik kita terapkan dalam kehidupan, maka kita dapat berhijrah untuk mendapatkan tempat yang lebih baik apabila rezeki kita susah dan sempit di daerah yang kita diami.

Berdasarkan ayat al-Qur'an di atas juga, bahwa Allah menegaskan dan menyeru umatNya agar dalam berhijrah haruslah berada pada jalan

¹¹⁴Agus Hidayatulloh, *AL WASIM: Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Perkata*, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013. h. 94.

Allah SWT/ norma- norma Islam yaitu berhijrah ke arah yang positif bukan ke pada hal- hal yang negatif yaitu menjauhi larangannya dan melaksanakan perintahnya dalam setiap kegiatan yang kita lakukan, apalagi dalam konteks transmigrasi ini perlunya kesiapan mental diri untuk menghadapi setiap masalah dan cobaan di tempat yang akan di tempatinya nanti, yaitu tempat yang baru, suasana baru dan kondisi yang baru. Hal ini tentunya membutuhkan sandaran dan pondasi yang kuat untuk menompang semua hirup pikup semangat juang, semangat hijrah para petani. Maka dari itu Allah SWT lah yang mampu untuk menjawab itu semua, asalakan kita yakin dan percaya atas apa yang kita lakukan di muka bumi ini akan mendapatkan ganjaran di bumi ini berupa nikmat sehat, hidup dan sejahtera ataupun di akhirat kelak.

Berhijrah atau bertransmigrasi dan lebih sempitnya lagi merantau ialah dalam konteks kekinian dapat kita amalkan untuk mendapatkan rezeki dan ridho dari Allah SWT. Rezeki dalam hal ini tidak sebatas kita hanya berhijrah ke suatu tempat atau berdiam di suatu tempat dan mengharapkan uang jatuh dari langit, akan tetapi kita harus bekerja keras semaksimal mungkin sesuai bidang yang kita kuasai, dan masyarakat Pangkoh kabupaten pulang pisau merupakan sub sampel yang dapat mengamalkan hal tersebut dan dapat kita jadikan contoh yaitu sebagian besar masyarakat transmigran ahli dalam pertanian maka pertanianlah yang di kembangkan di daerah tersebut dan tak ayal terus mengembangkan keahliannya yang di dapat dari interaksi masyarakat yang sangat prular

sehingga segala jenis pengetahuan di dapatkan dengan mudah untuk kemajuan dan kesejahteraan bersama. Hal ini tentunya sangat berbeda apabila kita menetap di daerah kita sendiri dan tak mau berhijrah meskipun kita tahu bahwa rezeki yang kita dapatkan sangat susah.

Di dalam berhijrah/ bertransmigrasi ini tentunya merupakan sebuah pilihan yang tidak mudah. Menurut salah satu subjek dalam penelitian ini, bahwa dalam berhijrah kita harus memiliki prinsip yang harus kita tegakkan dalam hati yaitu harus memiliki sebuah tujuan dan cita- cita dalam hidup, dan apabila seseorang memilih untuk berdiam diri di tempat walau dirinya sudah tahu bahwa susah mendapatkan rezeki, maka dalam hidupnya akan terkungkung, monoton dan begitu- begitu saja setiap hari, bulan dan tahunnya. Maka dari itu kita harus berhijrah, agar kita bisa seperti pendahulu- pendahulu kita yaitu masyarakat transmigran di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau yang tidak mengenal putus asa dan selalu memiliki semangat juang untuk merealisasikan apa yang di inginkannya, apa yang di cita- citakan hingga saat ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang peneliti kumpulkan mengenai budaya kerja petani masyarakat transmigran di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau khususnya pada 10 orang subjek, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa:

1. Budaya kerja petani masyarakat transmigran di pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau sangatlah baik yaitu berbudaya pekerja keras. Hal ini dapat di lihat dengan baiknya menerapkan nilai- nilai budaya kerja dan juga di lihat dari segi waktu dalam bekerja yaitu dari pagi hingga sore hari, serta kevariatif dalam bekerja selain bertani juga melakukan aktifitas seperti mencari pakan ternak, perawatan tanaman, menanam palawija dan juga berdagang, tahan bating terhadap cobaan dan dapat di lihat juga dari anatomi fisik para petani yaitu *metekel, kapalen dan sireng*.
2. Tips/Rahasia sukses menurut masyarakat petani sangat beragam yaitu bekerja keras, rajin, sabar, jujur, menggunakan waktu sebaik mungkin, perbanyak teman, terus belajar mengenai hal-hal yang baru, mempunyai prinsip dan jangan sampai membuat orang sakit hati serta jangan lupa berdo'a.

Islam mengajarkan seseorang yang berhasil yaitu mendapat kemenangan didunia dan akhirat. Masyarakat transmigran dalam kehidupan sehari- hari tidak lupa dengan nilai- nilai keIslaman, serta tidak

sega- sega mengorbankan kepentingan dunianya untuk mendapatkan kebaikan akhirat.

Para petani juga memiliki Jiwa Bangsa(*volkgeist*) warisan leluhur yang sangat adiluhung yang mana dapat membentuk lingkungan yang madani dan dapat diterapkan di manapun ia berada. Dan dengan dasar “*Sangkan Paran Dumadi*” sebagai falsafah hidup orang Jawa, membimbing manusia untuk tidak “*sak paran-paran*”(tidak ada tujuan) karena semua harus ada tujuan yang jelas. hidup tanpa perlu mengeluh atau “*ndersulo*” karena apa yang dinikmati adalah hasil dari “*mlaku*” atau usaha diri sendiri demi kebutuhan “*lelaku*” (hidup). Dan semua tetap dalam garis keputusan Illahi agar dapat mencapai kesempurnaan dalam “*manunggaling kawulo Gusti*” kembali bersama Allah SWT.

B. Saran

Bedasarkan data hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Diharapkan agar petani masyarakat transmigran di Pangkoh IX Kabupaten Pulang Pisau agar selalu istiqomah dan bertanggung jawab dengan budaya kerja yang tinggi yang berhasil diterapkannya sebagaimana nilai- nilai budaya kerja, budaya kerja Islam dan budaya kerja orang jawa.
2. Bagi pemerintah dan aparatur desa agar lebih intens lagi dengan masyarakat transmigrasi, agar masyarakat transmigran mampu secara merata dalam meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan kajian lebih spesifik lagi mengenai budaya kerja dengan metode statistik agar data yang di dapat lebih akurat dan mampu di ukur. Sehingga mampu memberikan informasi yang lebih rinci lagi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdullah, Boedi *Peradaban Pemikiran Ekonomi Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
- Dokumen Laporan Kependudukan Desa Purwodadi, 31 Desember 2016.
- Dwihartanti, Muslikhah, *Komunikasi dan Penerapan Budaya Kerja Organisasi*, Skripsi: Universitas Gajah Mada, 2001.
- Eko Prasetyo, Andi, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi*, Skripsi: Fakultas Ekonomi Univesitas Jember, 2011.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research II*, Yogyakarta: Yasbit Fak. Psikologi UGM, 1989.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Hafidhuddin, Didin, *Islam Aplikatif*, Jakarta: Gema Insani, 2003.
- Hereen, H.J, *Transmigrasi di Indonesia*, Jakarta : PT.Gramedia, 1979.
- Hidayahtulloh, Agus, *AL WASIM: Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Perkata*, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013.
- Irwan Zam, Andi, *Budaya Kerja Kepolisian dalam Sistem Pelayanan Masyarakat di Polres Bone*, Skripsi: Univesitas Hasanuddin Makasar, 2013.
- J Moleong, Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

- Khairunnisa, Syarifah, *Rendahnya Budaya Kerja Masyarakat Muslim Gang Taufiq Komplek Bengkel Kelurahan Pahandut Kecamatan Pahandut Palangkaraya*, Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, 2016.
- Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, Jakarta: Gramedia, 2004.
- Marzali, Amri, *Antropologi dan Pembangunan Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Moekijat, *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2006.
- Ndraha, Taliziduhu, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
- Prasetya, Triguno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Pujiani, Charry, *Analisis Budaya Kerja Pt Bank Mandiri Tbk (Persero) Kanwil X Makassar*, Skripsi: Universitas Hasanuddin, 2014.
- Rusmana, Dadan dan Sulasman, *Filsafat Sosial Budaya di Dunia Islam*, Jawa Barat: CV. PUSTAKA SETIA, 2013.
- subagyo, Joko, *Metode Penelitian dalam teori dan praktek*, Jakarta: PT.Asdi Mahastya, 2004.
- Sumarwan, Ujang, *Perilaku konsumen . Teori dan penerapannya dalam Pemasaran*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Widagdho, Djoko, *Ilmu Budaya Dasar*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.

B. Internet

Efendi, Satria, Makalah Transmigrasi,

https://fendygoo.blogspot.co.id/2014/07/makalah-transmigrasi_7.html (Online Pada Hari Senin, 12 Juni 2017 Pada Pukul 01.15 WIB)

Madah Putri, Inna, *Mengelola Etos Kerja Suku Jawa*,

<http://innarahmaani.blogspot.co.id/2012/10/mengelola-etos-kerja-suku-jawa.html> (Online Pada hari Rabu, 1 Maret 2017 Pada Pukul 24.44 WIB)

Nayar, Ahmad, *Islam Alami Aman*,

<http://pesugihanislami99.blogspot.com/2013/05/berhijrah-di-jalan-allah.html> (Online pada hari sabtu 21 Mei 2016 Pada Pukul 20.00 Wib)

Ridwan, Mujib, Aneka Ilmu '*Kerja Menurut Para Ahli*',

<http://walangkopo99.blogspot.co.id/2015/05/pengertian-kerja-menurut-para-ahli.html>(Online Pada Jum'at 6 Januari 2017 Pada Pukul 19.00 WIB).

Romadon, Anugrah, Transmigrasi,

<http://anugrahromadhon4b.blogspot.co.id/2015/06/transmigrasi.html> (Online Pada Hari Senin, 12 Juni 2017 Pada Pukul 24.44 WIB)

Sabda Langit Group, *Membangun Nusantara dengan Budi Luhur*,

<https://sabdalangit.wordpress.com/tag/volkgeist/>, (Online Pada hari Sabtu, 20 Mei 2017 Pada Pukul 21.44 WIB)

Subekti, Taat, *Mencermati dan Memahami Falsafah Kehidupan dalam Budaya Jawa untuk Hidup Lebih Sejahtera di Masa Kini*, <https://www.linkedin.com/pulse/20141020080323-81120276-mencermati-dan-memahami-falsafah-kehidupan-dalam-budaya-jawa-untuk-hidup-lebih-sejahtera-di-masa-kini>, (Online Pada hari Sabtu, 20 Mei 2017 Pada Pukul 21.44 WIB)

Z.A, Fadhil, *Pondok Tadabbur “Tolak Ukur Sukses dan Berhasil”*, <http://www.fadhilza.com/2008/03/kehidupan-manusia/tolak-ukur-hidup-sukses-dan-berhasil.html> (Online Pada Hari Selasa 7 Maret 2017 Pada Pukul 22.46 WIB)